

219

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL
DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLÁN"

296594

EL AUTO DE LIBERTAD POR FALTA DE
ELEMENTOS PARA PROCESAR Y SUS
EFECTOS EN LA SUSPENSIÓN DE LA
RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LUCIO MARTÍNEZ GONZÁLEZ

ASESOR:
LIC. RAFAEL CHAINE LÓPEZ

SEPTIEMBRE 2001





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A

“EL ESPIRITU ESPIRA DONDE QUIERE “

A MI MADRE :

ESPERANZA GONZALEZ COLIN

Quien ha sido uno de los pilares para la formación familiar y profesional por su gran espíritu de lucha hacia la vida gracias

A MI PADRE:

JOSE MARTINEZ FERNANDEZ

Persona sencilla, con poca escolaridad, pero con una gran inteligencia al realizar las cosas, quien durante todo este camino me indico y enseñó que todo se puede lograr en la vida haciéndolo bien.

A MIS HERMANOS:

Lidia

José David

Martín

Rene Rafael

Oscar

EN ESPECIAL AL LICENCIADO EN
INFORMATICA.

RICARDO ALBERTO MARTINEZ
GONZALEZ.

Que como hermano, y su calidad humana, nos ha dado el ejemplo de seguir estudiando y superarse cada día que pasa, a él le doy las gracias por su insistencia de que se pudiera lograr la culminación de la carrera.

A MI ESPOSA:

SANDRA FERNANDEZ QUINTERO

Que como pareja me ha dado todo su apoyo , y comprensión para la culminación de este trabajo.

A MIS HIJOS:

LUIS RICARDO MARTINEZ
FERNANDEZ.

KARLA LIZET MARTINEZ
FERNANDEZ.

Quienes han sido motivación para seguir adelante.

A MI ABUELITA:

BRIGIDA COLIN MENDIOLA

Que donde quiera que este se que me esta acompañando, en el transcurso de mi vida

D

AL LICENCIADO :

RAFAEL CHAINE LOPEZ

Por su apoyo y colaboración para
la realización de este trabajo, mi
agradecimiento más sincero.

A TODOS MIS MAESTROS DE LA
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ACATLAN.

Quienes gracias a su conocimiento
y enseñanza he logrado ser alguien
en la vida .

A MIS AMIGOS:

Que en cierto momento dudaron...

T I T U L O

***EL AUTO DE LIBERTAD POR FALTA DE ELEMENTOS PARA
PROCESAR Y SUS EFECTOS EN LA SUSPENSION DE LA
RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO***

I N T R O D U C C I O N

La privación de la libertad del trabajador realizada por autoridades, ya sea judiciales o administrativas es un acto que evidentemente trasciende al ámbito del derecho laboral y por ello, en el capítulo primero definiremos y conceptualizaremos la relación individual de trabajo y las causas de su suspensión de la misma en cuanto a los efectos que produce, tratando de concretizar un criterio suficiente, abundado de dogmática, ley y criterios jurisprudenciales.

En el capítulo segundo se aprecian las diversas formas de extinción de la relación individual de trabajo, en la que se estudian las diversas causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón, poniendo especial atención a la llamada terminación de la relación en sus diferentes formas, adentrando en el aspecto filosófico de la estabilidad en el empleo.

En el capítulo tercero provee el lector de la teoría suficiente para entender la relación existente entre el derecho penal y el derecho laboral, estableciendo como punto de contacto los efectos de la suspensión de la relación individual de trabajo, como consecuencia de la privación de la libertad, tocando temas relativos como la detención, aprehensión, el arresto y el aseguramiento, haciendo especial énfasis en la prisión preventiva y en el auto de formal prisión, sin dejar fuera el auto de libertad por falta de elementos para procesar, y la sentencia que absuelve.

En el capítulo cuarto se podrá estudiar el fondo de la problemática que existe del auto de libertad por falta de elementos para procesar, que ha sabiendas de que no tienen efectos de sentencia absolutoria, y sus efectos en la suspensión de la relación

individual de trabajo, y se propone una reforma substancial a la ley federal de trabajo y a la propia ley procesal de nuestro Estado que consideramos podría resolver el conflicto que se plantea.

INTRODUCCION.....

CAPITULO PRIMERO

LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

- 1.1. CONCEPTO Y DEFINICION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO1
- 1.2. LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....3
 - 1.2.1. LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO COMO SANCION PARA EL TRABAJADOR.....11
 - 1.2.2. LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO DERIVADA DE CONVENIO DE LAS PARTES.....13
- 1.3. EFECTOS DE LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....13
- 1.4. CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.....16

CAPITULO SEGUNDO

EXTINCION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1. CONSIDERACIONES GENERALES.....	21
2.2. RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	22
2.2.1 RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR.....	28.
2.2.2.-RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.....	29
2.3. TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	30
2.4. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	32

CAPITULO TERCERO

EL DERECHO PENAL FRENTE AL DERECHO DEL TRABAJO

3.1.RELACION EXISTENTE ENTRE AMBAS DICIPLINAS JURIDICAS.....	34
3.2. EL DERECHO PENAL FRENTE A LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	36
3.2.1. LA PRIVACION DE LA LIBERTAD Y SUS EFECTOS EN LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	37
3.2.2. EL ARRESTO.....	39
3.2.3. LA PRISION PREVENTIVA.....	44
3.2.4. EL AUTO DE FORMAL PRISION.....	46
3.2.5. EL AUTO DE LIBERTAD POR FALTA DE ELEMENTOS PARA PROCESAR.....	53.
3.3. LA SENTENCIA PENAL Y SUS EFECTOS EN LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	58

CAPITULO CUARTO

EL AUTO DE LIBERTAD POR FALTA DE ELEMENTOS PARA PROCESAR Y SUS EFECTOS EN LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

4.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	60.
4.2. PROPOSICION DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	64
4.3. PROPOSICION DE REFORMAS AL CODIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL ESTADO DE MEXICO.....	68
CONCLUSIONES.....	70
BIBLIOGRAFIA.....	75

CAPITULO PRIMERO

LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.1.- CONCEPTO Y DEFINICION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

La relación individual de trabajo es una de las instituciones del derecho laboral, que por su naturaleza y conflictos hermenéuticos que presenta, conforma un cuadro un tanto complejo, controvertido y polémico, dada la gran variedad de criterios y expresiones doctrinales que existen respecto del tópico, sin embargo; resulta claro y contundente que la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, ya sea por contrato expreso o verbal, constituyen la esencia de la relación individual de trabajo.

La doctrina al respecto es muy extensa, la mayoría de los tratadistas de la materia nos proporcionan un concepto amplio, con el objeto inmediato de crear una definición acertada; así pues MARIO DE LA CUEVA, "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto subjetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de declaración de los derechos sociales, de la ley federal del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y sus normas supletorias." (1)

Para J. JESUS CASTORENA, "El Contrato Individual del Trabajo es el convenio por el que una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". y agrega "Este concepto es acorde a la postura constitucional de los artículos 4, y 5, que sancionan la libertad de trabajo en sus dos aspectos: Libertad como potestad, y Abolición del trabajo forzoso." (2)

1.- De la Cueva Mario.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, México., D.F., 1990 pág. 187.

2.- Castorena J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO, 5 de Mayo número 32, Despacho 214, México., D.F. pág. 63.

Podríamos mencionar un sinnúmero de definiciones y conceptos respecto del tema, y encontrar que todas ellas se acercan a la gramática del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que literalmente dice:

"ARTICULO 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. (3).

En nuestro País, la doctrina sobre la relación individual de trabajo se basa precisamente en la interpretación del texto legal que acabamos de enunciar, donde se observa que la mayoría de los autores al analizar este concepto, enfatizan y desprenden de él dos diferentes teorías o corrientes al respecto: Contractualista y Relacionista.

Para M. Cisneros "Las Relaciones individuales de trabajo, no es otra cosa que los medios mediante los cuales se establecen los vínculos que obligan recíprocamente a un trabajador y un patrón; y estos son dos:

- a.- El Contrato Individual de trabajo,*
- b.- La relación de trabajo" (4).*

 3.- Borrell Navarro Miguel "LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Sista, S.A. DE C.V., México.. D.F., 1997. Pág. 4.

4.- Bermudez Cisneros Miguel, "LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Cardenas Editor y Distribuidor México, D.F., 1978, Pág. 35.

Si analizamos la anterior definición o cualquiera otra que al respecto se nos plantee, llegaríamos a la conclusión inmediata, que no obstante, dice la ley, producen los mismos efectos, encontraríamos que entre la relación individual de trabajo y el contrato de trabajo existen diferencias, tanto en su naturaleza, como en su concepción, al grado de que si pretendiésemos interpretar el Artículo 20, de la Legislación Laboral de manera gramatical, nos encontraríamos que el contrato de trabajo y la relación individual de trabajo no pueden producir los mismos efectos; toda vez que la relación individual de trabajo principia en el momento que una persona llamada trabajador inicia la prestación de un servicio personal subordinado para otra persona mediante el pago de un salario. En cambio, en el contrato de trabajo, puede no existir una relación laboral, aún cuando este se perfeccione por el simple acuerdo de voluntades, como sucede frecuentemente cuando se contrata a un trabajador para la prestación de un servicio o función determinada y se señala para su cumplimiento una fecha posterior a la firma del mismo; en este momento nos encontramos ante la presencia de un contrato de trabajo donde aún no existe objetivamente una relación individual de trabajo.

Sin embargo, en el presente trabajo, no se tiene la intención de criticar o plantear controversias respecto de temas que no obstante de estar relacionados directamente con la hipótesis planteada no vienen al caso, y por que además, dada la naturaleza eminentemente social de la institución que se define y se pretende conceptualizar, resulta prudente adherirnos al espíritu constituyente plasmado en el artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo, y manifestar nuestro acuerdo con la redacción y definición que se desprende de dicha norma.

1.2. LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En páginas anteriores se comento brevemente el concepto o definición de la relación Individual de trabajo, y como se observa, este produce diversos efectos en los sujetos que en ella intervienen, y resulta obvio que el efecto principal, es el de generar una obligación consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado por

parte del trabajador; y en la de retribuir con un salario el servicio prestado, por parte del patrón, estos efectos pueden ser susceptibles de afectarse y quedar suspendidos por un periodo de tiempo, dando origen a lo que en materia laboral se conoce como suspensión de la relación individual de trabajo, aunque claro ésta, que lo que se suspende son los efectos de tal relación y no la relación misma, sin embargo, con el ánimo de evitar confusiones de orden puramente semántico, utilizaremos en lo subsecuente el término suspensión de la relación individual de trabajo.

Dionisio J. Kaye, en su obra: "RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO", nos dice que "Por suspensión debemos entender la cesación temporal de los efectos de la relación jurídica por las causas previstas por la Ley." (5)

El pretender conocer y desentrañar la naturaleza jurídica de la suspensión de la relación individual de trabajo, implica necesariamente analizar ciertos criterios doctrinales expuestos por diversos juristas que de alguna manera se han dedicado al estudio, interpretación de las normas relativas a este concepto, partiendo desde luego del contenido dogmático de nuestra Legislación Laboral, iniciando en un principio del contenido textual del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice:

ARTICULO 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

5.- J. KAYE, DIONOCIO. RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO. Editorial Themis . México. D. F. 1990. Pág.238.

III.- *La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;*

IV.- *El arresto del trabajador;*

V.- *El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, Fracción III, de la misma constitución;*

VI.- *La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y*

VII.- *La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. (6)*

.....

Analizando el contenido de la norma anterior con la firme idea de emitir un juicio crítico y formarnos un concepto claro al respecto, tendríamos que reconocer, por principio de cuentas la existencia de un conflicto de orden semántico.

Sin embargo, podría carecer de importancia, pero dado el enfoque que se pretende dar al presente trabajo, no debemos dejar de estudiar su contenido, puesto que de no hacerlo se afectaría gravemente el fondo o propósito del estudio del fenómeno jurídico objeto de esta tesis; nos referimos concretamente a la interpretación doctrinal del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo,

Ahora bien, y como se observa en su primer párrafo, sólo habla de la suspensión temporal de las obligaciones y no de la suspensión de la relación individual de trabajo, refiriéndose por lo tanto, únicamente a los efectos que provoca tal suspensión y no a la relación misma, y si nos apegamos al criterio que por costumbre se maneja en los Tribunales Laborales, y aún las, del criterio que conservan la mayoría de los tratadistas que estudian nuestra Legislación y otras Legislaciones extranjeras, y pretendiésemos compararlo con la interpretación gramatical del contenido dogmático de la ley, concluiríamos que verdaderamente no es congruente el texto legal con el pensamiento y expresiones doctrinales al respecto.

No obstante debemos recordar que existen variados métodos y diversas escuelas de interpretación jurídica, que nos pueden solucionar satisfactoriamente este conflicto o incongruencias que se plantea, por lo que consideramos que no es necesario profundizar al respecto, puesto que siguiendo los dictados impuestos por la costumbre y respetando el criterio de los doctos de esta rama del derecho, daremos por correcto, para los fines que con este trabajo se persiguen el enunciado: Suspensión de la relación Individual de trabajo.

Para el maestro MARIO DE LA CUEVA "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene una circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo." (7)

7.- De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa S. A de C. V. México Distrito Federal. 1990 Página 234.

Si partimos del principio de que "Nadie está obligado a lo imposible", y lo aplicamos a la relación individual de trabajo, en conjunción con el tema que nos ocupa, encontraremos la naturaleza y esencia de la suspensión, por que al no poder cumplirse las obligaciones que se desprenden del contrato o de la misma relación, por causas totalmente ajenas a los sujetos que en ella intervienen, y al no existir causa que motive la disolución de la misma, surge inmediatamente la necesidad de suspender sus efectos en tanto no desaparezca la causa que originó tal suspensión.

En relación a la idea anteriormente expresada, y con el fin de formarnos una concepción al respecto, nos permitiremos analizar y comentar brevemente las causas de suspensión que de manera enunciativa contiene el artículo 42, de la Ley Federal de Trabajo:

1).- La enfermedad contagiosa del trabajador.- En la mayoría de los casos, las enfermedades contagiosas no representan una incapacidad física que impida al trabajador prestar sus servicios, sin embargo, produce la suspensión, independientemente de si se incapacita o no al trabajador, con el solo ánimo de respetar la salud de las demás personas que laboran en los centros de trabajo.

Aparentemente esta causa de suspensión no representa ningún problema en cuanto a su interpretación, sin embargo el texto legal al respecto es demasiado genérico, pues no especifica el tipo de enfermedades contagiosas que deben de ser causa de suspensión, por lo que, si pretendiésemos aplicar gramaticalmente esta norma a un caso concreto determinado, llegaríamos a la conclusión de que el patrón tendría causa para despedir a sus trabajadores cuando estos fueran portadores de una simple enfermedad contagiosa, como puede ser catarro, que por lo más leve que este sea es una enfermedad contagiosa, y si aplicamos este supuesto a la interpretación gramatical de la ley, encontraríamos que el trabajador no cumplió con una de las obligaciones del artículo 134, fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo, y que es precisamente la obligación de poner en conocimiento del patrón la enfermedad contagiosa que sufra el trabajador en el momento que tenga conocimiento de ella.

2).- *La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.- En este supuesto, nos encontramos ante la imposibilidad física del trabajador, para prestar sus servicios al patrón, y la duración del periodo de suspensión puede ser determinada por la institución de seguridad social al que el trabajador se encuentre afiliado, por el médico de la empresa o establecimiento de trabajo, o por el médico particular que atienda al trabajador llegado el caso.*

La Ley del Seguro Social, en sus artículos 91, y 92, establece el periodo de suspensión para esta causa, y como se observa en su contenido, dicho periodo no podrá ser superior de ciento cuatro semanas. Para la mejor comprensión nos permitimos citar textualmente dichos numerales:

"ARTICULO 91.- En caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento. No se computará en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes." (8)

"ARTICULO 92.- Si al concluir el periodo de cincuenta y dos semanas previsto en el artículo anterior, el asegurado continúa enfermo, el instituto prorrogará su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico." (9)

Como se observa en los artículos anteriores, el periodo de suspensión por esta causa, no puede exceder del término de ciento cuatro semanas.

8.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Edit. Alco. Primera Edición México D.F.. Pág. 45

9.- Idem.

3).- *La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.- Esta causa de suspensión opera en favor del trabajador, puesto que al estar privado de su libertad no se encuentra en posibilidades de cumplir con los fines de la relación laboral, debido a que es el estado quien lo priva de su libertad y consecuentemente le impide presentarse a su trabajo: La misma ley establece que si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, éste tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir.*

- *Esta causa de suspensión corresponde a la que describe la fracción III, de la norma 42 de la Ley Federal del trabajo, y considerando la importancia que reviste para nosotros, al desprenderse de aquí la hipótesis para la elaboración de este trabajo y por el conflicto de interpretación que presenta, resulta prudente reservarnos nuestros comentarios para vertirlos en páginas posteriores de manera más analítica y profunda.*

4).- *El arresto del trabajador.- Esta causa de suspensión opera al igual que la anterior. a favor del trabajador. Según el artículo 21 de nuestra Carta Magna, el arresto consistirá en la detención del infractor de una disposición o reglamento de carácter administrativo, o de policía, y no podrá ser más de treinta y seis horas. Con el objeto de comprender perfectamente los alcances de esta causa de suspensión, nos permitiremos transcribir textualmente el contenido del precitado artículo:*

"ARTICULO 21.- La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial, la investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público, el cual se auxiliará con una policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato . Compete a la autoridad administrativa la aplicación de las sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el

infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas.

Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador no podrá ser sancionado con una multa mayor del importe de su jornada o salario de un día.(10)

5).- El cumplimiento de servicios de cargos públicos que señala nuestra Constitución General de la República.- En este caso la suspensión opera a favor del patrón, pues este no tendrá obligación alguna salvo al de recibir al trabajador una vez terminadas las funciones o servicios públicos que le fuesen encomendados y reanudar la suspensión laboral, siempre y cuando la causa generadora de la suspensión no exceda de seis años.

6).- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales.- Esta causa de suspensión no nos presenta mayores problemas para su comprensión; y en el fondo beneficia a ambos sujetos de la relación laboral, porque en lo general, los organismos en los que el trabajador tiene opción a participar son de integración tripartita, donde el trabajador percibirá un salario por parte del organismo donde desempeña sus funciones, que por costumbre es igual, e inclusive superior al que percibe ordinariamente por la prestación de servicios

7).- La falta de documentos que exijan las leyes, necesarios para la prestación del servicio por parte del trabajador.- Esta causa de suspensión corresponde a lo enunciado en la fracción VII del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, y únicamente presenta un pequeño conflicto de interpretación, toda vez que si bien es cierto que la suspensión será sin goce de sueldo para el trabajador, también lo es, que la ley no dice quién será el encargado de pagar el salario cuando la falta de documentos sea imputable a él, en este caso por razones

10.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Trillas México D. F. 1999. Página 35.

de equidad y justicia, debería ser responsable el patrón de pagar los salarios al trabajador en tanto subsista la suspensión, cuando la causa es imputable al patrón.

1.2.1.- LA SUSPENSIÓN DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO COMO SANCION PARA EL TRABAJADOR.

La suspensión de la relación individual de trabajo, como medida disciplinaria al trabajador procede solo en el caso de que éste viole disposiciones relativas a las obligaciones o normas emanadas de la ley federal del trabajo, del contrato colectivo de trabajo o del propio reglamento interior del trabajo.

El fundamento legal de esta causa de suspensión lo encontramos en la fracción X, del artículo 423 de nuestra ley laboral que en su parte relativa dice:

"ARTICULO 423.- El Reglamento contendrá...
 . . . X Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción (11)

El criterio que sustenta la Suprema Corte de Justicia de la Nación es claro y preciso, y no deja lugar a dudas sobre la interpretación de la norma, por lo que, para el caso y con el ánimo de ilustrar el tema nos permitiremos citar sus criterios mas sobresalientes al respecto:

"SUSPENSIÓN INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR SE EQUIPARA AL DESPIDO.- Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios, sin fundamento legal" (12)

11.- Borrell Navarro Miguel. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Sista S. A. de C. V. México Distrito Federal, 1998. Página 69.

12.- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Apéndice 1917-1975. quinta parte, cuarta sala ediciones mayo, editorial Francisco Barrutieta, México D. F. 1985 Pág. 271-272

"SUSPENSION DEL TRABAJADOR POR OCHO DIAS NO DA DERECHO A LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- La sanción impuesta al trabajador, suspendiéndolo hasta por ocho días en su labores, con base en el reglamento interior del trabajo, aún en el supuesto de que los hechos en que se funde, resultaren injustificados, no es causal de rescisión de contrato por no encontrarse establecido en ninguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues no es de tal manera, que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que no se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una ves que concluye el término que se fijo" (13)

El requisito substancial para la validez de este tipo de suspensión es entre otros, que la sanción impuesta al trabajador se desprenda de un conducta sancionable y prevista en un reglamento interior de trabajo, de otra forma, al faltar este requisito, el patrón incurre desde luego, en responsabilidad, situación que podría afectar al trabajador para ejercitar en contra de éste una acción rescisoria de contrato.

Por otra parte analizando la norma bajo un criterio muy personal, resulta francamente elogiable su redacción, contenido y sencillez, porque nos permite una interpretación clara y precisa, acorde a la realidad jurídica de nuestro ámbito, además, de que están presentes los principios básicos de equidad y justicia, como se observa en el último enunciado de la Fracción X, del artículo 423 de Nuestra Legislación Laboral, donde se concede al trabajador la garantía de audiencia, como un requisito previo para que el patrón tenga derecho a sancionar con suspensión.

13.- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Apendice 1917-1975. Quinta parte, Cuarta Sala Ediciones Mayo, Edit. Francisco Barrutieta , México D. F. 1985 Pág. 271-272.

1.2.2.- LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO DERIVADA DE CONVENIO DE LAS PARTES.

Este tipo de suspensión no surge directamente del contenido normativo de nuestra ley, sino indirectamente tiene su fuente en la fracción IX, del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, y en el consentimiento o voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, toda vez que el precitado artículo se refiere a "permisos y licencias", como un punto que debe mantener un reglamento interior de trabajo, cuando el trabajador solicita al patrón algún permiso para ausentarse de la fuente de trabajo, y éste a su vez se lo concede.

En este caso el periodo de suspensión será el que de común acuerdo establezcan las partes para el caso, pudiendo de igual manera suspender los efectos de la relación, si así lo convienen.

1.3. EFECTOS DE LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El efecto principal de la suspensión de la relación individual de trabajo, entre otros, consiste en suspender temporalmente las obligaciones derivadas del contrato o relación de trabajo, es decir, la obligación de pago de dinero por parte del patrón; y de prestar sus servicios por parte del trabajador, salvo que la suspensión se derive de alguna acción contemplada en la fracción III, del artículo 42, de la Ley Federal de Trabajo, donde el patrón tendrá la obligación de cubrir los salarios que hubiese dejado de percibir el trabajador, cuando éste obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón.

La suspensión de la relación individual de trabajo, surtirá sus efectos en los términos que establece el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente se transcribe:

"ARTICULO 43.- La Suspensión surtirá sus efectos:

I.- En los casos de las fracciones I, Y II, del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades que no sean consecuencias de un riesgo de trabajo.

II.- Tratándose de las Fracciones III, Y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III.- En los casos de las fracciones V, Y VI, desde la fecha en que deban de prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y

IV.- En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses." (14)

Al analizar la fracción I, del precitado artículo nos encontramos que el efecto de suspender la relación laboral, opera a favor del patrón, pues éste se libera de la obligación de pagar salarios, en tanto subsista la suspensión, y es el instituto mexicano del seguro social, u otra institución de seguridad social, la que se encarga de cubrir el salario del trabajador.

14.- Borrell Navarro Miguel . LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edit. Sista S. A. de C. V. México D. F. 1998. Página 7

La interpretación de las fracciones II, Y III, no nos presenta mayor conflicto, pues es clara su redacción y precisos sus términos, y el efecto suspensivo favorece a ambos sujetos de la relación laboral, sin embargo, si bien es cierto que es clara su redacción, también lo es que resulta injusta en alguno de sus términos, al admitir la terminación de los efectos de la suspensión mediante sentencia absoluta debidamente ejecutoriada, situación que se comentará ampliamente en paginas posteriores.

En relación con la fracción IV, del artículo que se comenta, el efecto suspensivo favorece a ambos sujetos de la relación laboral, resultando elogiable el término suspensivo que concede la norma, puesto que dos meses son más que suficientes para que el trabajador reúna toda clase de documentación necesaria e indispensable que exige la ley para que pueda prestar sus servicios, y en caso de no hacerlo durante el término concedido, el patrón estará en derecho de rescindir la relación laboral, sin incurrir en responsabilidad alguna, de conformidad con la norma que se analiza.

Una vez terminada la causa que propicio la suspensión de la relación individual de trabajo, el trabajador deberá regresar a su trabajo en los términos que fija el artículo 45 de la ley federal del trabajo que textualmente dice:

"ARTICULO 45.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I.- En los casos de las fracciones I, II, IV, y VII, del artículo 42, el día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II.- En los casos de la fracciones III, V y VI, del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.(15)

1.4.- CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Por criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debemos entender todo aquel conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales federales, y en nuestro caso, las emitidas por el Pleno, Cuarta Sala y Sala Auxiliar.

La importancia de tales criterios radica precisamente en la obligatoriedad de su observancia para los tribunales y autoridades que participan en la aplicación de la legislación laboral, además de que constituyen un instrumento de gran utilidad para quienes nos interesa desentrañar el sentido de la norma, buscando como resultado su interpretación y exacta aplicación, supliendo a su vez las deficiencias de orden normativo, y permitiéndonos aplicar éste a casos específicos y concretamente determinados, otorgándonos la garantía de seguridad jurídica mínima e indispensable para el logro de los fines del derecho.

Entre las principales jurisprudencias y tesis relacionadas que se encuentran directamente ligadas con el tema que nos ocupa, encontramos las siguientes:

"SUSPENSION INDEFINIDA DE UN TRABAJADOR SE EQUIPARA AL DESPIDO.- Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal." (16)

Sexta época, Quinta parte , Cuarta Sala, le siguen cinco ejecutorias sin ninguna en contrario .

16.- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION . Apéndice 1917-1975. Quinta parte , Cuarta Sala, Ediciones Mayo Edit. Francisco Barrutieta , México D. F. 1985 . Pág. 271

"SUSPENSION DEL TRABAJADOR POR OCHO DIAS NO DA DERECHO A LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- La sanción impuesta al trabajador, suspendiéndolo hasta por ocho días en sus labores, con base en el reglamento interior de trabajo, aun en el supuesto de que los hechos en que se funde resultaren injustificados, no es causal de rescisión de contrato por no encontrarse establecido en ninguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues no es de tal manera que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral que no se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término que se fija."

Sexta época, Quinta parte, Cuarta Sala, le siguen cinco ejecutorias sin ninguna en contrario.

"SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCION DISCIPLINARIA, EQUIVALE A UN DESPIDO.- La suspensión indefinida de un trabajador en sus labores equivale a un despido, atendiendo a que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no puede exceder de ocho días, según lo establece la fracción X del artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo, y en estas condiciones el término de prescripción correspondiente se regula conforme al artículo 518 del ordenamiento legal invocado que establece el término de dos meses para ejercitar la acción relativa al despido de un trabajador." (17)

Sexta época, Quinta parte Cuarta Sala, le siguen cinco ejecutorias sin ninguna en contra.

"SUSPENSION DEL TRABAJADOR POR TIEMPO INDEFINIDO EQUIVALE A UN DESPIDO LA, TERMINO DEL EJERCICIO DE LA ACCION DE REINSTALACION.- La suspensión del trabajador por tiempo indefinido debe considerarse como un despido, toda vez que como sanción disciplinaria no podrá exceder de ocho días, conforme

a lo dispuesto por la fracción IX del artículo 102, de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (vigente en el caso), por lo que la acción de reinstalación debió de ser ejercitada dentro del término a que se refiere el artículo 229 de la citada ley laboral." (19)

Amparo Directo 3148/74.- Raúl Muñoz 4 de Julio de 1975. Unanimidad de cuatro votos.- Ponente Salvador Mondragón Guerra , Semanario Judicial de la Federación . Séptima época , volumen 4, Quinta Parte, Cuarta Sala, Julio de 1975, página 32.

"DESTITUCION Y SUSPENSION EN EL TRABAJO , NO SON EQUIPARABLES .- La destitución y la suspensión en el trabajo no son equiparables , pues la primera constituye la disolución del vinculo laboral , aun cuando posteriormente el trabajador vuelva al servicio por un acto de voluntad del patrón , o en cumplimiento de lo dispuesto por el contrato de trabajo , mientras que en la suspensión la relación laboral se interrumpe temporalmente y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término fijado por la misma."(20)

Amparo Directo 3696/73 Humberto Narvaéz García. 10 de Junio de 1974. Unanimidad de votos , Ponente Salvador Mondragón Guerra Séptima época , volumen 66 , Quinta parte página 15.

" PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL , CUANDO NO SE EFECTUA EL REINGRESO.- En caso de suspensión temporal de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo el trabajador deberá regresar a prestar sus servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha ley, y si-

19.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION .
COMPILACION DE PRECEDENTES DE LA CUARTA SALA .
Apéndice 1969- 1986 Ediciones Mayo, Edit. Francisco Barrutieta S de
R. L. México D. F. 1988 Pág. 159-160.
20. idem. Página 509.

no reanuda oportunamente sus labores incurre en abandono del trabajo , lo que equivale a un retiro voluntario para efectos de la prima de antigüedad . Por lo que para el pago de la prestación está condicionada el requisito de la antigüedad mínima de quince años exigido por el artículo 162 de la Ley Laboral. " (21)

Amparo Directo 4647/77. Antonio Carbajal Villegas . 26 de Junio de 1978 . 5 votos Ponente Alfonso López Aparicio. Séptima época volúmenes 109-114 Quinta parte página 40.

"SUSPENSION TEMPORAL DEL CONTRATO LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.- Tratándose de la suspensión de la relación laboral por prisión preventiva del trabajador por la supuesta comisión de un acto delictuoso, el trabajador no tiene por que presentarse a desempeñar sus labores a partir de la fecha en que sea dejado en libertad bajo fianza , y la rescisión que ejercite la empresa en su contra, apoyándose en la falta de asistencia a que hace referencia es contraria a lo dispuesto por el artículo 42 fracción III y 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo , por que desde que el momento en que el trabajador es privado de su libertad , opera a un proceso mientras no cesa la causa que motivo la suspensión , y el contrato vuelve a producir todos sus efectos , por lo que no es posible jurídicamente rescindirlo , máxime cuando la empresa es quien denuncia los actos delictuosos ." (22)

Amparo Directo 5786/77 . Julio Cesar Vazquez Obeso. 16 de enero de 1978. Unanimidad de 4 votos . Ponente David Franco Rodríguez Sexta época , volumen XXI Quinta parte pág. 225

21.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
COMPILACION DE PRECEDENTES DE LA CUARTA SALA.
Apéndice 1969-1986 Ediciones Mayo, Edit. Francisco Barrutieta S. De
R. L. México D. F. 1988. Pág. 709-710

22.- idem Página 802.

"SUSPENSIÓN DE LA RELACION CONTRACTUAL POR PRISION DEL TRABAJADOR.- Cuando el patrón rescinde la relación laboral estando preso el trabajador , debe notificarle a éste para que sea procedente la excepción de prescripción opuesta por el primero ya que la suspensión suspende la relación laboral por mandato del artículo 116 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo , y si el trabajador desconoce la rescisión no esta en aptitud de impugnarla ."(23)

Amparo Directo 1788/74 . Armando Chapa Ramos . 10 de Octubre de 1974 Unanimidad de votos . Ponente Jorge Saracho Alvarez . Séptima época volumen 70 pág. 40.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL EN CASO DE PROCESO DE LOS.- De acuerdo con el artículo 115 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado , si un trabajador que tiene suspendidos temporalmente los efectos de su nombramiento por aplicación de lo dispuesto por el artículo 45 fracción II de la citada ley, por prisión preventiva , obtiene dentro del proceso penal su libertad provisional , en los casos que le concede la ley penal, y obtiene posteriormente su libertad en plenitud por sentencia ejecutoriada que sigue a la prisión preventiva que se le dicto , el término de prescripción para la reinstalación consiguiente no corre a partir de la libertad provisional , sino a partir de la fecha en que se dicto o notifique esa sentencia ." (24)

Amparo Directo 5369 /77 Procurador General de Justicia del Distrito Federal 5 de Junio de 1978. Ponente María Cristina Salmoran de Tamayo Séptima época volumen 109-114 Quinta parte Pág. 98

23.- "SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION .
COMPILACION DE PRECEDENTES DE LA CUARTA SALA .
Apéndice 1969- 1986 Ediciones Mayo , Edit. Francisco Barrutieta S.
De R. L. Méxioco D. F. 1988 Pág. 802.

24.- idem Página 803.

CAPITULO SEGUNDO

EXTINCION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1.- CONSIDERACIONES GENERALES:

Extinguir la relación individual de trabajo, equivale a destruirla, disolverla o deshacerla y tiene como consecuencia lógica la inmediata extinción de las obligaciones.

Si el contrato de trabajo implica la concurrencia de voluntades, y al ser éste obra del hombre, el hombre mismo puede hacerlo desaparecer, y el resultado será siempre invariablemente una declaración de las partes, de la ley o de la autoridad jurisdiccional.

Al celebrarse un contrato de trabajo, el objeto inmediato es la producción de los efectos jurídicos y suele suceder que la declaración de su desaparición sea posterior a aquellos efectos jurídicos, si el contrato o relación individual de trabajo como fuente de obligaciones desaparece, consecuentemente los efectos también desaparecen.

En opinión de J. JESUS CASTORENA, "Para obtener una visión completa del fenómeno jurídico, es necesario hacer notar que en nuestra materia y tratándose del contrato de trabajo, las formas de extinción de las obligaciones que doctrinalmente solo hacen desaparecer los efectos de los contratos y no los contratos mismos, pueden operar algunas, y bajo ciertas condiciones, otras el término del contrato o sea su destrucción para el futuro, sin desaparecer los efectos habidos o producidos con anterioridad al momento de darse la causal de extinción; se trata entonces de otros casos más de terminación del contrato de trabajo, debido no a una causa de disolución de los contratos, sino una causa de extinción de las obligaciones que produce tal resultado" (25).

25.- Castorena J. Jesús., *MANUAL DEL DERECHO OBRERO*, 5 de mayo, núm. 32, Despacho 214., México., DF., PÁG. 96.

2.2.- RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Para HUGO ITALO MORALES., "La rescisión es la facultad de una de las partes para dar por terminado el contrato, cuando este ha sido incumplido gravemente por la otra parte, causándole un perjuicio de tal naturaleza que impide continuar con la relación laboral" (26).

Para BALTAZAR CAVAZOS FLORES, "La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por el incumplimiento de cualquiera de las partes.

Se rescinde únicamente el contrato que se incumple de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo.

El trabajador que solicite la rescisión de su contrato por causas imputables al patrón tendrá derecho a que se le pague una indemnización de tres meses de salario, mas 20 días por cada año de servicio y los salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo.

El trabajador que pretenda rescindir su contrato deberá hacerlo, en el términos de un mes, ya que en caso contrario su acción prescribe, de conformidad con lo previsto por el artículo 517, fracción II de la ley laboral".(27).

En concreto, la rescisión de la relación de trabajo, está contemplada en nuestra ley federal de trabajo, en sus artículos 47, y 51, que textualmente describen:

26.- Italo Morales Hugo., LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO., Edit. trillas, México., .D.F., 1987, Pág. 84.

27.- Borrel Navarro Miguel, LEY FEDERAL DEL DEL TRABAJO, Editorial Sista S. A. de C. V. México Distrito Federal 1998 página111.

"ARTICULO 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores en falta de probidad u honradez, en acto de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriagues o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le

impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere" (28).

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador .

La falta de aviso al trabajador o a la Junta , por sí sola bastará para conciderar que el despido fue injustificado.

"ARTICULO 51. Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, su familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez,

28.- Borrel Navarro Miguel, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Sista S. A. de C. V. México Distrito Federal 1998. páginas 8 y 9.

actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, e hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él: y

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere" (29).

29. Borrell Navarro Miguel, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Sista S.A. de C.V. México Distrito Federal 1998. paginas 9 y 10.

De lo anterior observamos que la rescisión es una forma de terminar los contratos de trabajo, siempre y cuando medie alguna de las causales relacionadas con los anteriores artículos que nos proporcionan de manera enunciativa una serie de causas, que adecuarse a una conducta concretamente determinada para alguna de las partes de la relación laboral y su nota característica es la imputabilidad a alguno de los sujetos de la relación laboral.

Si observamos las causales de rescisión enumeradas anteriormente, todas nos conducen a lo que podríamos denominar una causa genérica que consiste en la falta de probidad u honradez, que podrá darle derecho tanto al trabajador como al patrón de rescindir la relación de trabajo, sin la consecuente responsabilidad, por lo que se hace necesario conceptualizar la falta de probidad u honradez y éste criterio lo encontramos en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Jurisprudencia bien definida número 220 que a la letra dice:

"PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO:- Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encaminadas con mengua de rectitud de animo. o sea apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encaminado, haciéndolo en contra; Debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indevido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder." (30)

Séptima Epoca , Quinta Parte , Cuarta Sala , le siguen cinco ejecutorias sin ninguna en contra.

30.- JURISPRUDENCIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION., Apéndice 1017-1075, Quinta Parte, Cuarta Sala, Ediciones mayo, Edit., Francisco Barrutieta, México., D.F., 1985. Pág. 204.

2.2.1.- RESCISIÓN DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

Quando el sujeto a quien se le imputa la responsabilidad de la ruptura del contrato, es el propio trabajador, se produce este tipo de rescisión y ésta a su vez, se equipara a un despido justificado. El despido solo puede tener lugar cuando en la conducta del trabajador se adecua los supuestos previstos en la norma 47, de nuestra legislación laboral.

BRISEÑO RUIZ, en su obra Derecho Individual de Trabajo, menciona que existen tres tipos de despidos: "despido justo, despido sanción y despido profiláctico:

El despido justo, es aquel que atiende estrictamente a la letra de la ley , busca adecuar la conducta al molde de la causa y aplica las disposiciones legales , sin tomar en cuenta circunstancias económicas , humanas, etc. que pudieran darse.

En el despido sanción., además de la adecuación a la causa, sanciona una conducta lesiva a la empresa o ejemplifica mediante la aplicación de la sanción del despido, una conducta de un trabajador frente a los demás, éste caso nos recuerda la antigua vindicta del derecho, ya que teniendo el patrón en sus manos la posibilidad del despido, la aplica para ejercitar una sanción.

El despido profiláctico, no atiende al molde de la ley ni mucho menos pretende ejemplificar la conducta del trabajador frente a sus compañeros, al imponerle una sanción, ve el aspecto más humano, busca aquellos extremos en que la causa además de ser, sea grave. Se aplica para eliminar el elemento de la empresa que resulte nocivo y que por tanto, puede contaminar a los demás, ocasionando un daño mucho mayor" (31)

31.- Briseño Ruiz, Alberto., DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Colección Textos Jurídicos Universitarios., Edit. Harla, México Distrito Federal, 1985., Pág. 216.

De lo anteriormente narrado, es prudente hacer un comentario al respecto de éste tema, en el sentido de que éste tipo de rescisión es el que comúnmente provoca el mayor número de conflictos que se ventilan ante los tribunales laborales, y por experiencia propia podemos decir que el trabajador, dado el criterio sumamente paternalista que tienen nuestras autoridades laborales y la imposibilidad del patrón para hacer valer su acción, como actor en un juicio, nos conduce necesariamente a que en la práctica pocas veces el trabajador se conforme con haber sido despedido, y en la mayoría de las ocasiones acude ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, demandando al patrón, arguyendo haber sido despedido injustificadamente, demandando desde luego un cúmulo de prestaciones a que cree tener derecho, obligando al patrón a enfrentarse al trabajador en un juicio laboral, lo que en éste supuesto nos parece injusto, pues el trabajador no tiene nada que perder pues es de explorado derecho que tratándose de juicios en materia laboral, no existe la condena de gastos y costas cuando se demanda injustificadamente, y el único recurso que podrá quedar al patrón en caso de salir favorecido en el laudo respectivo sería el de demandar el pago de daños y perjuicios causados en su persona, mediante la vía civil, toda vez que en éste supuesto el trabajador le obliga a llevar un juicio que le causa perjuicios al tener que pagar los honorarios de un profesional que le representara. De lo que concluimos que el exceso de protección que otorga la Ley Federal del Trabajo, en ocasiones se puede considerar que se torna injusta.

2.2.2.- RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO, POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.

Como ya lo mencionamos anteriormente que las causas de rescisión, de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, son todas aquellas enumeradas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y únicamente nos queda dejar acentuado que el patrón también debe ajustarse a la probidad de los trabajadores y en el caso de faltar a ello da lugar a que el trabajador rescinda la relación individual de trabajo, desde luego con las consecuentes indemnizaciones que se encuentran consagradas en el artículo 50 de la Legislación Laboral, de tal manera que si el patrón despide al trabajador y éste le demanda el pago de la indemnización, puede el patrón ser condenado al pago

de tres meses de salario que marca nuestra Constitución y la propia Ley Adjetiva, pero si el trabajador rescinde el contrato por causas imputables al patrón, este tendrá derecho a una indemnización más cuantiosa de acuerdo a lo establecido por el artículo 50 de la misma Ley citada, es decir si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, menos de un año el patrón deberá indemnizar con una cantidad igual el importe de los salarios de la mitad del tiempo laborado; si excede de un año, con una cantidad igual al importe de seis meses de salario por el primer año de servicios prestados, más el importe de veinte días por cada año que el trabajador hubiese prestado sus servicios, si la relación fuere por tiempo indeterminado, la indemnización será de veinte días de salario por cada año de servicio laborado, además en todos estos casos el patrón deberá de pagar el importe de tres meses de salario más los consecuentes salarios caídos.

En la vida diaria cuando el trabajador demanda al patrón por alguna de las causales anteriormente mencionadas generalmente se llega a un "arreglo" consistente en liquidar al trabajador con la indemnización constitucional de tres meses de salario o según lo que se llegue a negociar al respecto, más veinte días de salario por cada año de servicio laborado.

2.3.- TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

La Ley Federal de Trabajo, utiliza el vocablo "terminación" para aquellos casos o situaciones que no derivan de un conflicto, y ésta opera en forma muy distinta en la rescisión y como lo expresamos el común denominador es la ausencia de una situación conflictiva de los sujetos de la relación del trabajo, ya sea porque intervienen ambas voluntades, por que surgen causas ajenas o independientes a ellos, o por la violación o incumplimiento de las estipulaciones pactadas en el contrato.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, enuncia las causas por las que puede terminarse una relación de trabajo y son las siguientes:

I.- " El mutuo consentimiento de las partes.

II.- La muerte del trabajador.

III.- La Terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37, y 38;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad, manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo ; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434" (32).

Quando ésta situación ocurre, el trabajador solo tendrá derecho a cobrarle al patrón todas aquellas prestaciones que le adeude como son: prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, jornadas de trabajo extraordinarias, días laborados y en fin cualquier otra cantidad que no le haya sido pagada, pero en ningún caso serán acredores de indemnización alguna , salvo en lo previsto por la fracción IV del artículo citado con antelación . En los cinco casos que menciona la norma el trabajador tendrá el derecho del pago de las cantidades que el patrón adeude al momento de hacerse efectivo la terminación.

Puede haber indemnización en caso de muerte del trabajador, siempre y cuando ésta provenga de un riesgo de trabajo y se pagará conforme a lo dispuesto a las reglas establecidas en la propia Ley Federal de Trabajo ;Si ocurre incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, tendrá derecho el trabajador si la incapacidad no proviene de un riesgo de trabajo al pago de un mes de salario, y doce días por cada año de servicio, conforme al artículo 54 de la ley en materia; pero si la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo, el patrón tendrá la obligación de indemnizar con el importe de 1,095 días de salario conforme a lo dispuesto por el artículo 495 de la Ley Federal de Trabajo.

32.- Borrel Navarro Miguel, LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Sista S. A. de C. V. México. Distrito federal, 1998 página 10.

siempre y cuando no opere el régimen del Seguro Social, por último en el caso de la fracción V, del artículo 53, la indemnización para el trabajador consistirá en el pago del importe de tres meses de salario, y a una prima de antigüedad, conforme a lo establecido por el artículo 436 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Resulta prudente aclarar que si el patrón es él que da por terminada la relación de trabajo, y durante el juicio no prueba la causal que invoco, se equipara consecuentemente al despido injustificado, luego entonces el trabajador tendrá derecho a que se le pague la indemnización constitucional, más los salarios caídos o alternativamente a que se le reinstale en el puesto que venía desempeñando con las consabidas, mejoras e incrementos salariales que haya tenido de acuerdo al puesto que ocupaba más el pago de los salarios caídos.

Si analizamos el artículo 53, encontraremos que las cuatro primeras fracciones se refieren a la terminación de los contratos individuales de trabajo, en tanto que la fracción V, se refiere a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

2.4.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

De acuerdo al principio de "justicia social", que seguramente inspiro al legislador, deducimos que el trabajador tiene la necesidad de vivir con dignidad y sobre todo con la confianza de que su contrato individual de trabajo tiene que ser respetado, surge entonces lo que conocemos como el principio de estabilidad en el trabajo.

Para el Maestro MARIO DE LA CUEVA "La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho, como una de las manifestaciones mas cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miro apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez, son muchas y muy hermosas las consecuencias que encausan la estabilidad en el trabajo, y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el nuevo derecho del trabajo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe de su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones.

actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia." (33).

Por otra parte ITALO MORALES., nos proporciona lo que a nuestro criterio nos parece una clasificación doctrinal muy acertada, mencionando que existen tres excepciones de la estabilidad en el trabajo o en el empleo clasificándola de la siguiente manera:

"ESTABILIDAD ABSOLUTA".

Siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

"ESTABILIDAD RELATIVA".

Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, ética, etc.

"ESTABILIDAD IMPROPIA".

Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos se substituye por el pago de una compensación compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa" (34).

De lo anterior concluimos que el derecho a la estabilidad en el trabajo, tiene por objeto inmediato, proporcionar al trabajador una fuente segura de ingresos, su permanencia en el trabajo, la propia seguridad en el trabajo que se traduce en un beneficio para el trabajador, al percibir un salario y al tratar de evitar su separación injustificada a capricho del patrón o a tratar de garantizar un ascenso, a mejorar sus condiciones de vida y a proporcionarle acceso al sistema de previsión social, constituyendo todo esto en uno de los máximos logros y que aspira el derecho mexicano del trabajo.

 (33). De la Cueva Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I Editorial Porrúa S.A. de C. V. México D. F. 1981 Pág. 219, 220.

(34). Italo Morales Hugo. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Editorial Trillas México D. F. 1987 . Pág. 23

CAPITULO TERCERO

EL DERECHO PENAL FRENTE AL DERECHO DEL TRABAJO

3.1.- RELACION EXISTENTE ENTRE AMBAS DISCIPLINAS JURIDICAS.

El derecho penal lo define CARLOS CREUS, como "el conjunto de leyes que describen delitos mediante la asignación de una pena, para el autor de la conducta que lo constituya o la sustituye en ciertos casos por una medida de seguridad estableciendo a la vez las reglas que condicionan la aplicación de las mismas ." (35)

El maestro IGNACIO VILLALOBOS, por su parte lo define como la "rama del derecho público interno cuyas disposiciones tienden a mantener el orden político - social de una comunidad, combatiendo por medio de penas y otras medidas adecuadas a aquellas conductas que lo dañan o ponen en peligro, o bien definirlo como aquella rama del derecho público interno que estudia el delito y la aplicación de las penas y medidas de seguridad para conseguir la buena vida gregaria. (36)

Si observamos las anteriores definiciones, encontraremos que el derecho penal guarda una caracterización filosófica consistente en sancionar las conductas mas lesivas para el grupo social, es decir es una respuesta, una reacción social jurídicamente organizada contra el delito , pues a diferencia de otro tipo de derecho no solamente

35.- Villalobos Ignacio. DERECHO PENAL MEXICANO, PARTE GENERAL. Edit. Porrúa S. A. de C. V. México D. F. 1990. Pág.15

36.- Carlos Creus . DERECHO PENAL , PARTE GENERAL. Edit. Astrea. Buenos Aires Argentina 1988 Pág. 3

sanciona pecuniariamente, sino que intenta readaptar y reeducar al sujeto, privándole de la libertad, que después de la vida es el don máspreciado de la humanidad.

Este "JUS PUNENDI" (derecho de penar del estado), guarda íntima relación con todas las ramas del derecho, toda vez, que siempre existen conductas antisociales que se ejecutan en el que hacer jurídico cotidiano, y a ello no se puede escapar el derecho laboral y más aún, cuando en relación a nuestro tema la suspensión de la relación individual de trabajo queda sujeta a una continuidad futura, pues como lo analizamos con antelación, no se suspende en sí la relación del trabajo, sino más bien, los efectos de dicha relación y las consecuencias de tal suspensión, son en muchas ocasiones productos de conductas antisociales o de apariencia antisocial.

Nuestra ley federal del trabajo, vigente contiene diversas normas que sancionan penalmente conductas antisociales estableciendo sanciones económicas y penas que varían desde los seis meses hasta los cuatro años de prisión, pero como los tribunales laborales son únicamente autoridades administrativas con facultades jurisdiccionales, existe la necesidad de auxiliarse del derecho penal y de acudir ante los órganos judiciales para hacer efectivas las penas que impone la ley federal del trabajo, a los infractores de sus disposiciones especiales de contenido penal.

La legislación punitiva en nuestro estado, contiene disposiciones que se encuentran interrelacionadas, que auxilian, o que pueden ser aplicadas a los sujetos del derecho laboral que observen conductas antisociales, así lo observamos en las normas penales que se refieren al trabajo en favor de la comunidad; a los delitos cometidos en contra de la administración pública, como es el caso del incumplimiento, ejercicio indebido y abandono de funciones públicas, esto por parte de los funcionarios públicos que se encargan de impartir la justicia laboral, o como el delito de falso testimonio que se da en el caso de los falsos declarantes en los juicios

laborales, o como en el delito de robo que se agrava al ser ejecutado por un trabajador en agravio de su patrón, o como en el caso que para las indemnizaciones por lesiones o muerte, el juez o autoridad administrativa en su valuación aplican normas contenidas en la ley federal del trabajo, en fin existen muchos puntos de contacto entre ambas ramas del derecho, lo que corrobora aún más el carácter interdisciplinario de nuestra área de estudio.

3.2.- EL DERECHO PENAL FRENTE A LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Si observamos el tratamiento punitivo que comúnmente se expone en éste sentido, encontraremos que existen tres momentos determinantes como lo son:

- A).- Etapa de preparación de la acción,
- B).- Etapa de preparación del proceso y
- C).- Etapa de proceso.

Si aunado a la observación anterior agregamos el supuesto de que en cualquiera de estas etapas el trabajador puede quedar sujeto a detención o bien a una comparecencia forzada ante la autoridad y ello le ocasiona tener que faltar o abandonar la fuente de trabajo, luego entonces nos encontramos frente a probables causas de suspensión o rescisión de la relación individual del trabajo, pues como ya lo hemos explicado en apartados anteriores, una de las causas de suspensión conforme al artículo 42 fracción III, de la ley federal del trabajo, lo es "la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria . . . IN FINE" (37)

37.- Borrell Navarro Miguel. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edit. Sista S. A. de C. V. México D. F. 1998 Pág. 7

y como conocemos el grave conflicto de interpretación hermenéutica que surge de la redacción del texto de la ley federal del trabajo, sobre la figura de suspensión y las consecuencias que pueden aparejarse con la detención del trabajo y que incluso pueden llegar a rescindir la relación de trabajo, luego entonces, en éste punto se estrecha aún más la relación entre ambos derechos y por ello en lo subsecuente trataremos de desmembrar la situación que se guarda en los diversos momentos procesales en ambas disciplinas.

3.2.1- LA PRIVACION DE LA LIBERTAD Y SUS EFECTOS EN LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El código de penal de nuestro estado y la propia Constitución General de la República menciona dos aspectos de la privación de la libertad a saber:

A).- Prisión preventiva.- Cuando nuestra carta magna en su párrafo 18 dice:

"Solo por delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva. El sitio de ésta será distinto del que se destinare para la extinción de las penas y estarán completamente separados . . . IN FINE" (38).

Nos esta describiendo la detención durante la preparación del proceso penal y el proceso en sí, hasta antes de la prisión definitiva, en otras palabras, la prisión preventiva es una medida cautelar que tiene por objeto primordial asegurar un resultado durante

38.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Trillas México D. F. 1999. Pág. 18

el proceso penal, mediante la privación de la libertad del inculpado y durante la tramitación de su instancia, y su justificación deriva de que una vez acreditado el cuerpo del delito y la presunta responsabilidad penal del inculpado, desde el inicio del proceso hasta que se dicta sentencia, debe soportar dicho inculpado las consecuencias procesales de su aparente conducta delictiva.

Creemos que si el estado, al asumir la función de administrar justicia para sus gobernados, prohíbe la venganza privada, no puede bajo ningún motivo desatenderse de la seguridad jurídica, por lo cual debe prever las medidas necesarias para prevenirlas como es el caso de la prisión preventiva, encontrando aquí la justificación de su existencia.

B).- Prisión definitiva.- El artículo 18 constitucional en su párrafo primero y segundo decreta:

" Los gobiernos de la federación y de los estados organizarán el sistema penal, en sus respectivas jurisdicciones, sobre la base del trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medios para la readaptación social del delincuente. Las mujeres purgarán sus penas en lugares separados a los destinados a los hombres para tal efecto. . . . IN FINE" (39).

El artículo 26 de nuestro código penal para el estado de México dice textualmente:

"La prisión consiste en la privación de la libertad,

39.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Trillas México D. F. 1999. Pág. 18

la que podrá ser de tres días a cincuenta años y se cumplirá en los términos y con las modalidades previstas en la ley de ejecución de penas privativas y restrictivas de la libertad respectiva . . . IN FINE" (40).

Es obvio que conforme al artículo 20 constitucional fracción I, en relación con el artículo 340 de nuestro código de procedimientos penales, pueda alcanzarse la libertad bajo caución o fianza siempre y cuando concurren determinados requisitos y a ello nos referiremos más adelante.

Una vez expresados los conceptos anteriores, es fácil deducir los efectos de la privación de la libertad en la suspensión de la relación individual del trabajo, puesto que al no concurrir el trabajador a sus labores por encontrarse privado de su libertad, se suspenden inmediatamente los efectos de la relación del trabajo, al menos creemos nosotros, ese es precisamente el espíritu que tenía presente el legislador al momento de redactar el texto de la ley federal del trabajo relativo a este tópico.

3.2.2.- EL ARRESTO:

Para MARCO ANTONIO DIAZ DE LEON, "El arresto es la privación de la libertad, de corta duración, decretada por una autoridad judicial o administrativa.

40.- *Legislación Penal Procesal para el Estado de México. Edit. Sista S. A. de C. V. México Distrito Federal 1999 . Pág. 27*

Cuando se dicta por una autoridad judicial es una corrección disciplinaria establecida en la Ley y que se impone al que cometa una falta al proceso.

Cuando se impone por autoridad administrativa es un castigo que se impone al infractor de los reglamentos de policía o gubernativos" (41).

El arresto puede ocurrir solo en los casos y condiciones previstas por el artículo 21 constitucional, reza lo siguiente:

ARTICULO 21 .- La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial . La investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Publico , el cual se auxiliara con una policia que estará bajo su autoridad y mando inmediato . Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía , las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto , se permutará ésta por el arresto correspondiente , que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas.

41.- Díaz de Leon Marco Antonio., *DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL PENAL.*, México., D.F., 1989., Pág. 234.

Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornada o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso" (42).

Las propias legislaciones administrativas y el propio procedimiento penal contienen las llamadas sanciones menores, y las medidas de apremio, al ejemplo el código de procedimientos civiles en su artículo 146 manifiesta:

ARTICULO 146.- "Los jueces para hacer cumplir sus determinaciones siempre que no existan otros específicos determinados por la ley, pueden emplear los siguientes medios de apremio:

I.- La multa hasta cinco días de salario mínimo vigente en la región de su actuación;

II.- El auxilio de la fuerza pública,

III.- El cateo por orden escrita; y

IV.- El arresto hasta por quince días. " (43).

Guardando la misma similitud con el código de procedimientos penales en nuestro estado, en su artículo 39:

42.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , Editorial Trillas. México Distrito Federal 1999 Pág. 21

43.- Código de Procedimientos Civiles del Estado de México, Editorial Porrúa S. A. 1998, Pág. 42.

Artículo 36.- El Ministerio Público en la averiguación previa y el órgano jurisdiccional , podrán emplear , para hacer cumplir sus resoluciones , los siguientes medios de apremio:

I.- Apercibimiento;

II.- Multa por el equivalente de diez a treinta días de salario vigente en el momento y lugar en que se cometió la falta . Tratándose de jornaleros , obreros y trabajadores no asalariados , la multa no podrá exceder del equivalente a un día de salario o ingreso zona;

III.- Auxilio de la fuerza pública;

IV.- Arresto hasta por treinta y seis horas ; y

V.- suspensión en sus funciones hasta por un mes. Tratándose de servidores públicos

Cuando la multa se imponga a la persona que perciba sueldo del érrario , se dará aviso a la dependencia respectiva. (44)

Como se observa en ambas legislaciones a la par que con los bandos de policía y buen gobierno puede privarse de la libertad como simple medida de apremio, refiriéndose a nuestro tema, el trabajador, y cuando la ley federal del trabajo comenta en su artículo 42 Fracción IV, como causa de suspensión temporal de la relación de trabajo, el arresto del trabajador, esta queda sujeta a que el trabajador informe de su arresto, presentándose dos conflictivas:

44.- Legislacion Penal Procesal para el Estado de México. Edit. Sista S. A. de C. V. México Distrito Federal 2000. página 150.

Si se encuentra arrestado hasta por treinta y seis horas y no tiene quien le avise al patrón, en este caso éste podía pensar en una separación voluntaria del trabajo, o aún más, en un abandono, porque de conformidad con el artículo 43 en su fracción II de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido o a disposición de la autoridad administrativa, hasta la fecha en que termine el arresto, quedando consecuentemente el patrón, relevado de la obligación de pagar el salario y en éste supuesto de suspensión el trabajador tiene la obligación de presentarse a sus labores el día siguiente de la fecha en que sea puesto en libertad de conformidad con la fracción I del artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo.

En nuestro criterio debería establecerse normación en la Ley Federal del Trabajo que obligue a la autoridad arrestante a informar al patrón de la privación de la libertad por ésta causa para evitar conflictos posteriores que pudiesen devenir de la desinformación al patrón.

Debe presentarse el trabajador al día siguiente de haber terminado su arresto, pues si validamente le permitió la Ley Federal del Trabajo inasistir a sus labores, luego entonces si se pasa ese término ya no tiene justificación para faltar a su trabajo.

Sin embargo, nuestro criterio se conduce hacia el punto de que también debe existir normación en la Ley Federal del Trabajo, que obligue a la autoridad arrestante a extender constancia del cumplimiento del arresto a que fue sometido el trabajador para que éste justifique su inasistencia a la unidad económica donde presta sus servicios laborales.

Ahora bien, queremos profundizar en una incongruencia de nuestra ley laboral, toda vez, que si la falta de aviso de arresto da lugar a que el patrón validamente estime que se dieron las causas propicias para rescindir la relación laboral con su consecuente

responsabilidad, y si el trabajador quedo imposibilitado para avisar, pensamos que debe aclararse tal punto en nuestra legislación laboral, ya que el resabio axioma de lógica jurídica que éticamente ordena:

"Nadie esta obligado a lo imposible" luego entonces debemos considerar la posibilidad de aplicarse en toda la extensión al trabajador atendiendo al más sano principio de interpretación hermeneutica que debe darse a nuestra legislación.

3.2.3.- LA PRISION PREVENTIVA:

Una vez, que ya la hemos definido en éste capitulo, podemos decir que existen varios momentos en que ésta puede ocurrir:

- A).- La flagrancia de un delito y la puesta a disposición del juez.*
- B).- El auto de formal prisión que así lo imponga*
- C).- El incumplimiento de las obligaciones del afianzado o caucionado.*
- D).- La obtención de la libertad en auto de término constitucional o en auto de libertad por desvanecimiento de datos y la nueva iniciación de un procedimiento por nuevos datos, lo que también ocurre en los casos de amparo, contra este tipo de autos.*

En todos estos casos queda suspendida la relación individual de trabajo. y puede presentarse la conflictiva de la desinformación del patrón con la consecuente prescripción de acciones, pues los procesos penales largos y tediosos así nos lo señala y en relación a ellos nos permitiremos transcribir la normación laboral que conflictiva ésta situación.

"ARTICULO 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación" (45).

En este caso la prescripción comenzara a correr a partir del día siguiente en que el patrón crea tener la causa para despedir al trabajador dando por terminada la relación en el momento en que este falto a su trabajo por más de tres días y haya omitido el aviso correspondiente de su detención.

Por consiguiente la prisión preventiva no es otra cosa que la privación de la libertad ejecutada por una autoridad, por la comisión de un delito y ésta a su vez, suspende la relación de trabajo por la imposibilidad en que se encuentra el trabajador de acudir a trabajar por lo que no debe por ningún motivo correr el término para la prescripción de acciones por parte del trabajador por el solo hecho de no haber avisado al patrón por algún medio de la privación de su libertad.

La ley sostiene un criterio muy discordante con la realidad, toda vez, que la fracción II del artículo 43, la suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa hasta la fecha en que la cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva.

Resulta prudente en este momento manifestar nuestro desacuerdo con el texto legal de nuestra legislación laboral a este respecto, puesto que la prisión preventiva, como ya lo hemos aclarado corre a partir del preciso momento en que el presunto responsable es aprehendido, lo cual puede ocurrir mediante orden de aprehensión dictada por la autoridad judicial, o bien por la intervención de cualquier persona en caso de flagrante delito o de la autoridad administrativa en casos urgentes y tratándose de delitos que se persiguen de oficio.

45.- Borrel Navarro Miguel. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Sista S. A. de C. V. México Distrito Federal 1999 página 111.

Si atendemos los criterios anteriormente expuesto, se presenta un grave conflicto, no solo de interpretación sino de laguna o vacío de la ley, pues el detenido al realizarse la aprehensión no ésta a disposición de la autoridad judicial, sino del ministerio público y lo estará hasta que esta autoridad administrativa lo consigne ante la autoridad judicial, en tal hipótesis y atendiendo a la redacción del texto legal de la Ley Federal del Trabajo, surge un grave conflicto que atenta contra los derechos del trabajador, puesto que podríamos llegar a la conclusión de que no hay suspensión de la relación individual del trabajo, hasta el momento en que el trabajador detenido es consignado ante el juez competente y por lo mismo son justificadas las faltas de asistencia, ocurridas desde el momento de la detención por la autoridad administrativa como lo es el ministerio público hasta el momento en que el trabajador es consignado ante la autoridad judicial, luego entonces la redacción del texto legal resulta absurda en este sentido, por lo que debía contemplar que la suspensión comenzará a surtir sus efectos desde el momento de la aprehensión sin importar que el detenido este a disposición del juez o del ministerio público.

Existe otro aspecto muy importante relativo a que el periodo de suspensión se prolongue hasta que cause ejecutoria la sentencia absolutoria, que también resulta completamente contrario a la naturaleza del derecho laboral y que atenta contra los derechos más elementales consagrados en la propia Ley Federal del Trabajo, situación que nos permitiremos ampliar y comentar en puntos siguientes.

3.4.2. EL AUTO DE FORMAL PRISION.

El Artículo 19 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dice :

Ninguna detención ante autoridad judicial podrá exceder del término de setenta y dos horas, a partir de que el indiciado sea puesto a su disposición, sin que se justifique con un auto de

formal prisión y siempre que de lo actuado aparezcan datos suficientes que acrediten los elementos del tipo penal del delito que se impute al detenido y hagan probable la responsabilidad de éste in fine (46)

Esta etapa del procedimiento penal responde a un principio de seguridad jurídica. En otros países, mientras quien ordena el ejercicio de acción penal lo es el llamado "JUEZ DE MERITO" para que juzgue un juez de instrucción, en México éste ejercicio de acción penal conforme al artículo 21 constitucional, ésta encargado a una autoridad administrativa llamada Ministerio Público al decretarse "La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial . La investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público ... in fine" (47)

Observando que el Ministerio Público suple al "Juez de Mérito". pero el legislador de 1917 no quiso ser tan injusto e instituyó el llamado y término constitucional", en el que el juez supervisa nuevamente la acción penal, e incluso recibe pruebas por lo que este término produce que el juez asegure un proceso en vista de un cuerpo del delito y una probable y presumible responsabilidad, otorgando un mínimo de seguridad jurídica, al respecto nuestro código de procedimientos penales en sus artículos que van del 177 al 184 explican:

Artículo 177. Ninguna detención ante autoridad judicial podrá exceder del término de setenta y dos horas a partir de que el inculcado sea puesto a su disposición , sin que se justifique con un auto

46.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Trillas México D. F. 1999. Pág. 30

47.- Idem Pág. 35

de formal prisión y siempre que de lo actuado aparezcan reunidos los siguientes requisitos:

I.- Que se haya tomado la declaración preparatoria al inculpado o asentado la constancia que se negó a rendirla , en la forma y con los requisitos que establece el capítulo anterior;

II.- Que se haya comprobado el cuerpo del delito que se impute al inculpado;

III.- Que en su contra existan elementos de prueba suficientes que hagan probable su responsabilidad en la comisión del delito; y

IV.- Que no esté comprobada en su favor alguna causa inexistencia del delito o que extinga la acción penal.

El plazo a que se refiere el párrafo primero de este artículo se duplicará cuando lo solicite inculpado por sí o por su defensor , al rendir su declaración preparatoria , siempre que dicha ampliación sea con la finalidad de aportar y desahogar pruebas para que el juez resuelva su situación jurídica.

Durante la duplicación del plazo , el Ministerio Público solo podrá en relación con las pruebas o alegatos que propusiera el inculpado o su defensor, hacer las promociones correspondientes al interés social que representa.

La ampliación del plazo deberá notificarse al Director del Centro Preventivo y de readaptación

Social donde, en su caso, esté internado el inculpado para los efectos a que se refiere la última parte del primer párrafo del artículo 19 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La prolongación de la detención en perjuicio del inculpado será sancionada por la ley penal . Los encargados de los centros preventivos que no reciban copia autorizada del auto de formal prisión dentro del plazo antes señalado , deberán llamar la atención al juez sobre esa omisión en el mismo acto de concluir el término , y si no reciben la constancia mencionada dentro de las tres horas siguientes , pondrán al inculpado en libertad , sin perjuicio de que el Ministerio Público solicite su reaprehensión.

Se hará constar en autos la hora en que el inculpado haya ingresado al centro preventivo y de readaptación social , quedando a disposición del juez .

Cuando el cuerpo del delito cuya existencia se haya comprobado no merezca pena corporal o esté sancionado con pena alternativa , se dictará auto con todos los requisitos del de formal prisión , sujetando a proceso sin restringir la libertad de la persona contra quien aparezcan datos suficientes que hagan probable su responsabilidad , para el solo efecto de señalar el delito por el cual se ha de seguir el proceso. (48)

48.- *Legislación Penal Procesal para el Estado de México. Edit. Sista S. A. de C. V. México D. F. 2000 Pág. 177,178.*

Artículo 178.- Los autos de formal prisión y de sujeción a proceso tienen los efectos jurídicos de precisar el delito o delitos por los que se seguirá forzosamente el procedimiento y de someter al inculpado a la jurisdicción de su juez . Si en la secuela del proceso apareciera que se ha cometido un delito distinto deberá ser objeto de averiguación separada , sin perjuicio de que pueda decretarse la acumulación , si fuera procedente. (49)

Artículo 179. Los autos a que se refieren los dos artículos anteriores deberán contener los siguientes requisitos:

I.- El lugar , la fecha y la hora en que se dicten;

II.- La exposición de los hechos delictuosos imputados al inculpado por el Ministerio Público;

III.- La expresión del lugar, tiempo y circunstancias de ejecución y demás datos que arrojen la averiguación previa, así como de las diligencias practicadas durante el término constitucional, que deberán ser bastantes para tener por comprobado el cuerpo del delito con sus modalidades;

IV.- La mención de los datos que arrojen la averiguación previa que hagan probable la responsabilidad del inculpado;

V.- *El delito o delitos por los que deberá seguirse el proceso; y*

VI.- *El nombre y firma del juez que dicte la resolución y del secretario que la autorice. (50)*

Artículo 180. Los autos a que se refieren los artículos anteriores se dictarán por el delito que aparezca comprobado, aun cuando con ellos se cambie la apreciación legal, que de los hechos, se haya expresado en promociones o resoluciones anteriores. (51)

Artículo 181. Inmediatamente que se dicte el auto de formal prisión, se notificará al procesado, si estuviere detenido, y al responsable del establecimiento de detención, dándoseles copia autorizada de la resolución.

Este auto y el de sujeción a proceso, se comunicarán en la misma forma al superior jerárquico del procesado, cuando éste sea servidor público. (52)

Cabe hacer un breve comentario al respecto del último párrafo que anteriormente se transcribe pues contiene una obligación para el juzgador , donde se instruye el proceso de dar aviso o comunicación en éste caso al patrón del trabajador , pero desgraciadamente en la practica no se cumple con la finalidad tan esencial como es ésta, y de llevarse a cabo evitaría graves conflictos que afecten el principio de estabilidad en el empleo.

 50.- *Legislación Penal Procesal para el Estado de México. Edit. Sista S. A. de C. V. México D. F. 2000 Pág. 178 y 179.*

51.- *Ibitem. Pág. 179.*

52.- *Ibidem. Pág. 179.*

Artículo 182. Dictado el auto de formal prisión o el de sujeción a proceso, se identificará al procesado por el sistema adoptado administrativamente. En todo caso, se comunicara oportunamente, a las dependencias correspondientes las resoluciones que pongan fin al proceso y que hayan causado ejecutoria, para que se hagan las anotaciones respectivas. (53)

Artículo 183. El auto de formal prisión no revoca la libertad provisional concedida, excepto cuando así se determine expresamente en el propio auto, o cuando el procesado no se presente a notificar del mismo dentro de los cinco días siguientes aquél en que se haya dictado. (54)

Artículo 184. Si dentro del término legal no se reúnen los requisitos necesarios para dictar el auto de formal prisión o el de sujeción a proceso, se dictará auto de libertad por falta de elementos para procesar, o de no sujeción a proceso, en su caso sin perjuicio de que con datos posteriores de prueba se proceda nuevamente en contra del mismo inculpado.

En este caso el Ministerio Público adscrito se sujetará al plazo establecido en el primer párrafo del artículo 148 de este código. (55)

53.- *Ibidem.* Pág. 179.

54.- *Ibidem.* Pág. 179.

55.- *Ibidem.* Pág. 179.

Una vez analizada la normatividad anterior surge un nuevo conflicto toda vez, que el artículo 184 del citado código de procedimientos penales dice: si dentro del término legal no se reúnen los requisitos necesarios para dictar el auto de formal prisión o el de sujeción a proceso, se dictará auto de libertad por falta de elementos para procesar, o de no sujeción a proceso, en su caso, sin perjuicio de que con datos posteriores de prueba se proceda nuevamente en contra del inculpado". y el conflicto del que hablamos precisamente la piedra angular o el motivo de este trabajo, pues el auto de libertad por falta de elementos para procesar no tiene efectos de sentencia absolutoria, por razones de equidad y justicia nuestra Ley Federal del Trabajo debía por lo menos otorgarle al trabajador el beneficio de poder regresar a su trabajo, sin perjuicio de que con datos posteriores pudiera suspenderse nuevamente la relación laboral, situación en la que profundizaremos en la parte subsecuente de nuestro trabajo.

Para concluir el tema que nos ocupa, en palabras de Sergio García Ramírez y Victoria Adato de Ibarra, se entiende por auto de formal prisión como aquella "Resolución Fundamental dentro del enjuiciamiento mexicano consagrada constitucionalmente y penalmente, el auto de formal prisión (que sin embargo no siempre acarrea la consecuencia precautoria de la prisión) o de sujeción a proceso, tiene como principal acto la fijación del tema del proceso".(56).

En otras palabras es aquel con el que se inicia el proceso, y sirve para darle un destinatario a la instrucción, o sea, es un acto de procesamiento.

3.2.5.- EL AUTO DE LIBERTAD POR FALTA DE ELEMENTOS PARA PROCESAR.

La interpretación a "contrario sensu" del artículo 19 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya transcrito anteriormente, y en relación a lo dispuesto con nuestro Código de

56.- García Ramírez Sergio y Adato de Ibarra Victoria Prontuario del Proceso Penal Mexicano. Edit. Porrúa S. A. México D. F. 1997 Quinta Edición Pág. 201.

procedimientos penales, ordena gramaticalmente, que si la autoridad no reúne los datos bastantes del procedimiento penal y la resolución fundada y motivada en ese sentido se le llama auto de libertad por falta de elementos para procesar y lo encontramos en el artículo 184 del código de procedimientos penales vigente en el Estado de México.

En concepto de Sergio García Ramírez y Adato de Ibarra, debe llamarse "Libertad por falta de méritos", pues así comienzan su capítulo, y citando a Álvarez del Castillo dice; "La libertad de un detenido se obtiene por el auto en que se le concede, por falta de méritos, la de los procesados, por la resolución que declara el desvanecimiento de datos que sirvieron para dictar el auto de formal prisión, como libertad protestatoria o caucional, la de los acusados, por sentencia absolutoria, la de los reos, por conmutación de la pena, amnistía o indulto". (57)

Para nuestra conflictiva teoría es aquí donde pretende hacer un alto, una llamada de atención, una eventualidad concusatoria que conduce a una injusticia laboral: pues mientras que la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo en relación la fracción II del artículo 43 de la Ley en cita, exigen como requisito para la terminación de los efectos de la suspensión de la relación individual de trabajo una sentencia absolutoria debidamente ejecutorizada, y el propio código de procedimientos penales en su artículo 184 ya transcrito en su parte importante nos dice"... Sin perjuicio de que con datos posteriores de prueba se proceda nuevamente en contra del inculpado". (58)

De tal forma, que precisamente analizando lo anterior se llega a la conclusión de que el auto de libertad por falta de elementos para

57.- *Ibidem.* Pág. 246

58.- *Legislación Penal Procesal para el Estado de México, Edit. Sista S. A. de C. V. México D. F. 2000* Pág. 179.

procesar no causa estado, es decir, no tiene efectos de sentencia absolutoria como en los autos de sobreseimiento a que se refieren los artículos 272 al 275 del Código de Procedimientos Penales vigente en el Estado de México, y en especial al artículo 272 que ordena "El sobreseimiento procederá cuando :

I.- El procurador general de la justicia formule o confirme conclusiones inacusatorias o no formule las acusatorias dentro del término señalado en el artículo 257 de este código;

II.- El Ministerio Público se desista de la acción penal;

III.- Aparezca que la pretensión punitiva está extinguida;

IV.- No se ratifique la detención , se niegue la aprehensión o la comparecencia, por no encontrarse reunidos los requisitos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Ministerio Público no promoviere eficientemente o no aportare pruebas al respecto, según sea el caso , en un término de noventa días naturales ;

V.- Se dicte auto de libertad por falta de elementos para procesar o de no sujeción a proceso por no satisfacerse los requisitos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , sin que el Ministerio Público promueva eficientemente o no aportare pruebas al efecto, según sea el caso , en un término de noventa días naturales;

VI.- Esté plenamente comprobado que a favor del inculpado exista alguna causa de inexistencia del delito;

VII.- Se hubiere resuelto libertad por desvanecimiento de datos y el Ministerio Público no aportare pruebas al respecto en un término de noventa días ;

VIII.- Se hubiere dictado sentencia ejecutoria por los mismos hechos respecto de la misma persona ; o

IX.- Una nueva ley deje de considerar una conducta como delito.
(60)

Lo que nos lleva a la hipótesis, pues en este tipo de autos, en especial en el contemplado en la fracción VII, es posible que tengamos que esperar hasta la prescripción del término de 90 días que se le concede al ministerio público y no aporte nuevos elementos de prueba, para que proceda el sobreseimiento, y tenga el carácter de sentencia absolutoria, toda vez, que la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo estima una suspensión de la relación individual de trabajo, que acaba con la sentencia absolutoria, por ejemplo, en el caso del delito de homicidio calificado tendríamos que esperar entre el término medio de la suma de las penas 35 años , a partir de la última actuación del proceso según las reglas de prescripción de la acción contenidas en las normas 96 al 100 del Código Penal para el Estado de México que señala.

ARTICULO 96.- El término para la prescripción de la pretensión punitiva será continuo y se contará a partir del día en que se cometió el delito, si fuere instantáneo; desde que cesó, si fuere permanente; desde el día en que se hubiere realizado el último acto de ejecución, si fuere continuado o en caso de tentativa. (61)

"ARTICULO 97.- La pretensión punitiva del delito que se persigue de oficio o de querrela, prescribirá en un lapso igual al término medio aritmético de la pena privativa de libertad que corresponde, pero en ningún caso será menor de tres años, siempre que no se haya ejercitado acción penal , pues en caso contrario se atenderá al delito señalado en el auto de formal prisión.

60.- Legislación Penal Procesal para el Estado de México, Edit. Sista S.A. de C. V. 2000 México D. F. Pág. 193.

61.- Ibidem. Pág. 47.

Si la pena asignada al delito no fue la de prisión, la pretensión punitiva prescribirá en dos años.

Si se trata de delito grave o si el indiciado se sustrae de la justicia, el delito prescribirá en un término igual a la pena máxima del ilícito de que se trate.(62)

ARTICULO 98.- En el caso de concurso de delitos, las acciones penales que de ellos resulten , prescribirán separadamente en el término señalado en cada uno de ellos. (63)

"ARTICULO 99.- Cuando para deducir una acción penal sea necesaria la terminación de un juicio por sentencia ejecutoria o la declaración previa de alguna autoridad, la prescripción no empezará a correr sino hasta que se hayan satisfecho estos requisitos". (64)

"ARTICULO 100.- La prescripción de la acción penal se interrumpirá por las actuaciones del Ministerio Público que se practiquen con la averiguación del delito.

Si se dejare de actuar, la prescripción comenzara a contarse de nuevo desde el día siguiente a la última actuación". (65)

De todo lo anterior, concluimos que la Ley Federal del Trabajo, exige solo una sentencia absolutoria debidamente ejecutoriada, y en algunos casos la obtendríamos hasta la prescripción del delito, y se estaría necesariamente en suspenso de nuevos datos, aunque pudiese promoverse un "incidente no especificado" exigiendo al Ministerio Público nuevos datos y en caso de no tenerlos. exigir el sobreseimiento de acuerdo a las reglas del Código de Procedimientos Penales, claro esta, que dentro de los

62.- Ibidem. Pág. 48

63.- Ibidem. Pág. 48

64.- Ibidem. Pág. 48

65.- Ibidem. Pág. 48

largos términos de prescripción de los delitos. e incluso podría ocurrir y ocurre que se librará la orden de aprehensión en vista de nuevos datos, y un nuevo auto de libertad dentro del procedimiento regresándonos nuevamente a la conflictiva teórica inicialmente planteada, lo que señalaríamos como un "síndrome de inseguridad jurídica para el trabajador y para el patrón". y más aun no se sabe exactamente hasta que momento podría obtenerse la resolución con carácter de sentencia absolutoria, por ello propugnamos por que en materia laboral, este tipo de autos tenga el carácter reinstalador de las obligaciones y derechos laborales.

3.3.- LA SENTENCIA PENAL Y SUS DEFECTOS EN LA SUSPENSION EN LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Si la sentencia es el resultado de la valoración de las pruebas y de los elementos en conjunto realizado por el tribunal o por el juez y este es el producto de un razonamiento lógico y jurídico y produce como efecto la condena o la absolución del sujeto, luego entonces sus efectos en la suspensión de la relación individual del trabajo puedan ser de dos formas:

A).- La terminación de la suspensión de la relación individual de trabajo en caso de sentencia absolutoria pudiendo regresar el trabajador a la fuente de trabajo dentro de los quince días siguientes a que haya causado ejecutoria dicha sentencia, tal y como lo establece el artículo 45 fracción II de nuestra legislación laboral" (66)

B).- En el caso de sentencia condenatoria resulta claro que se termina con las causas que dieron origen a la suspensión, puesto que estaríamos en el caso de una rescisión de la relación de trabajo por causa justificada y sin responsabilidad para el patrón, de conformidad

66.- Borrel Navarro Miguel. *Ley Federal del Trabajo*, Edit. Sista S. A. de C. V. México Distrito Federal 1998 Pág. 7

con el artículo 47 fracción XIV de Ley Federal de Trabajo que a la letra dice:

"ARTICULO 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

...XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo...in fine" (67)

67.- Borrell Navarro Miguel. Ley Federal del Trabajo, Edit. Sista S. A. de C. V. México Distrito Federal 1998 Pág. 8

CAPITULO CUARTO

EL AUTO DE LIBERTAD POR FALTA DE ELEMENTOS PARA PROCESAR Y SUS EFECTOS EN LA SUSPENSION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

4.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como es de apreciarse existe un síndrome de inseguridad jurídica para el trabajador cuando éste por circunstancias de la vida, se ve inmerso en problemas de carácter punitivo, tanto judiciales como administrativos, y por ello urge una reforma legislativa que venga a resolver la eventualidad de insatisfacción jurídica planteada.

El ilustre maestro Jiménez de Asua, en su obra "El Criminalista", realiza una reflexión deontológica tan profunda que nos hace pensar que tiene mucha relación con el problema que se plantea, expresándose de la siguiente manera: "padecen los pupilos del doctor en medicina en enfermedades del cuerpo o de la mente. Los del criminalista adolecen de males del espíritu y, a menudo, de desgraciadas coyunturas en que la vida les encerró, como en una prisión que solo tiene una puerta de forzada salida..." (68)

Analizando lo anterior, daremos cuenta de que en ocasiones los actos que se ejecutan en el transcurso de la vida, pueden llegar a envolvernos en situaciones y colocarnos en posibles supuestos jurídicos donde se llegue a privarnos de la libertad por más de tres días, y en el estado en que se encuentra nuestra legislación actual, es sencillo pensar que en toda detención prolongada que sobre pase el término de tres

67.- Jimenez de Asua Luis. El Criminalista, Tomo I Edit. Victor P. De Zavalja, Argentina , 1970 Pág. 16

días, en el caso de no ser patrón, existirá un trabajador que solo podrá continuar laborando por "piedad patronal", toda vez que los efectos de la relación de trabajo se encontraran suspendidos en tanto no se cumplan los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo para que termine la suspensión, por lo que los derechos de los trabajadores se verán gravemente afectados, pues en estas condiciones, cuando menos legalmente, el patrón quedará eximido de toda responsabilidad y de la consecuente obligación de continuar con la relación laboral, debido a la ausencia de conceptos normativos, puesto que como se ha observado anteriormente, existe una laguna en la redacción del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que solo habla de prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria como causa de suspensión, y si se pretendiese interpretar y aplicar de manera literal tal concepto legal, concluiríamos que no existe tal suspensión, hasta el momento en que el trabajador detenido sea consignado ante la autoridad judicial, resultando injustificadas las inasistencias ocurridas desde el momento de la detención hasta que el presunto responsable es consignado ante el juez competente, situación que podría agravarse aun más en el caso de las detenciones prolongadas por el Ministerio Público, cuando por circunstancias diversas excedan de tres días, pudiendo tener la prerrogativa, el patrón de rescindir la relación sin la consecuente responsabilidad.

Es decir, la prisión preventiva no es otra cosa que la privación de la libertad por la probable o supuesta comisión de un delito, y ésta, suspende los efectos de la relación por la imposibilidad material del trabajador para acudir a la fuente de trabajo, y ocurre desde el momento en que el trabajador esta a disposición del juez, y no desde el momento de su detención o aprehensión, ya sea que ésta se realice por autoridad administrativa como lo es el Ministerio Público, en caso de suma urgencia y tratándose exclusivamente de delitos que se persiguen de oficio, o por cualquier persona en caso de flagrante delito o bien mediante orden o mandamiento judicial expedido por el juez, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En los primeros dos supuestos, el detenido no

estará a disposición de autoridad judicial, sino administrativa, hasta el momento en que se haga la consignación respectiva ante la autoridad judicial, de tal suerte que el trabajador no se encontrará preso preventivamente, sino únicamente detenido, y ésta situación no esta contemplada en la Ley Federal del Trabajo como causa de la suspensión de la relación de trabajo.

Para una mejor conceptualización de esta problemática nos permitiremos citar la definición proporcionada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas quien concibe la detención preventiva como "la medida precautoria establecida en beneficio de la sociedad. por lo cual se priva de la libertad al acusado en un proceso penal, cuando se le imputa la comisión de un delito grave, y por ello existe la presunción de que intentará evadir la acción de la justicia o entorpecer los fines del proceso punitivo" (69)

No obstante lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, contempla en su artículo 43, fracción II, la forma y tiempo en que la suspensión surtirá sus efectos, empezando a correr ésta desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Al parecer el contenido de este artículo, desde el punto de vista puramente hermeneutico, viene a suplir la falta de disposición expresa del artículo 42, de la propia ley, sin embargo se refiere al periodo de surtimiento de efectos, pero técnicamente no existe causa de suspensión que haga surtir tales efectos.

Ahora bien, el error básico de la Ley Federal del Trabajo, respecto del tema que nos ocupa, se encuentra en la fracción II del artículo 43 de la propia Ley en cita, y es aquí donde se

69.- *Diccionario Juridico Mexicano. Publicado por el Instituto Nacional de Investigaciones Juridicas en Coordinación con la U.N.A.M. 3ª. Edición Edit. Porrúa S. A. México D.F. 1989. Pág.1125.*

origina el problema que propicia el presente trabajo, al referirse que la suspensión surtirá sus efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. El texto normativo de este artículo nos parece francamente ilógico puesto que el trabajador podrá gozar de su libertad mediante fianza o caución que garantice su libertad, obviamente si la media aritmética aplicable al delito cometido no excede de cinco años conforme a la fracción I del artículo 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y más aun de acuerdo a las nuevas reformas del Código de Procedimientos Penales vigente para el Estado de México, el procesado podrá gozar de su libertad aun cuando la penalidad exceda al término medio aritmético, excepto para los delitos calificados de graves, y cuando se cumplan determinados requisitos, por lo que una vez obtenida su libertad, el trabajador, estará en la posibilidad de regresar a laborar por lo que no se aprecia la razón por la que la suspensión continúe surtiendo sus efectos hasta que causa ejecutoria la sentencia que se dicte.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación con su criterio al respecto ha perjudicado gravemente a los trabajadores que normalmente no tienen otra fuente de ingresos más que su salario, pues la suspensión en estos casos, subsistirá ante la incertidumbre de la responsabilidad penal del trabajador acusado; lo cual es contrario a los derechos, pues conforme a la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho para despedir al trabajador, nace no porque la sentencia sea condenatoria, sino que aún siéndola, la privación de la libertad que sufre el trabajador, impide que éste cumpla con las obligaciones derivadas de la misma relación laboral.

Si los principios que inspiraron al constituyente a la creación de una legislación laboral que sirviera para proteger los derechos del trabajador, fueron precisamente a los de equidad, justicia, estabilidad en el empleo, luego entonces, el principio de justicia no opera en favor del trabajador; y que decir del principio de estabilidad en el empleo, en fin, nuestro

particular criterio al respecto es que el legislador equivocó el sentido de esta norma.

Aun más, todavía se podría cuestionar el derecho de dar por terminada la suspensión y admitir a laborar al trabajador cuando éste alcanza su libertad mediante fianza o caución, pero lo que nos parece realmente injusto e ilógico es que si el trabajador alcanza su libertad al dictarse por la autoridad judicial auto de libertad por falta de elementos para procesar, no se le permita reingresar a su trabajo, hasta que no se dicte sentencia que lo absuelva y cause estado la misma. Esto, es justo, puesto que al no existir elementos para procesar, consecuentemente se encuentra en duda su responsabilidad y no existe justificación alguna, para que no regrese a su centro de trabajo.

Es aquí donde debemos valorar la importancia que tiene el auto de libertad por falta de elementos para procesar dentro del derecho del trabajo, y más aún, dentro de la suspensión de la relación individual del trabajo, puesto que si para efectos laborales, éste auto tuviera el carácter de sentencia ejecutoria, resolvería situaciones injustas para el trabajador.

Existen otras variantes que pudieran contemplarse como alternativas de solución al conflicto planteado, como podría ser el obligar a la autoridad a informar al patrón de la detención o aprehensión del trabajador, debiendo la autoridad penal expedir copia certificada de los documentos que justifique su detención para los efectos laborales correspondientes, sin la necesidad de términos excesivos y con la simple petición del trabajador, todo ello con el ánimo de resolver el injusto derecho planteado.

4.2. PROPOSICION DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En relación al contexto de la problemática surgida en el anterior planteamiento, es de observar que las normas relativas no se adecuan a la realidad o a las necesidades

existentes, por lo que creemos que la legislación laboral debe reformarse de manera substancial en su título segundo, capítulo tercero, relativo a suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo en sus normas 42 y 43 en función de los siguientes argumentos:

Por principio de cuentas, consideramos necesaria la reforma de la fracción III del artículo 42 de la Ley en cuestión pues estamos en desacuerdo con su redacción y contenido, toda vez que menciona solamente como causa de suspensión "la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria...". Si atendemos a las consideraciones vertidas en páginas anteriores que la ley no prevé como causa de suspensión la detención o aprehensión del trabajador por el agente del Ministerio Público, pues de conformidad con el tercer párrafo del artículo 16 de nuestra ley suprema, la persona debe quedar sujeta a la potestad de un juez dentro de las veinticuatro horas siguientes a la aprehensión o detención y de acuerdo con el artículo 19 del mismo ordenamiento debe dictarse auto de formal prisión dentro de las setenta y dos horas siguientes al auto de detención, luego entonces ¿Son injustificadas las faltas de asistencia ocurridas cuando el trabajador se encuentra detenido por el C. Agente del Ministerio Público.?

Por ello consideramos necesario, para que la concordancia del artículo 42 con el 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo debe incluirse en él, otra causa de suspensión que es la detención o aprehensión del trabajador o la puesta a disposición del mismo ante el Ministerio Público, agregando una nueva figura jurídica en ambos artículos: el auto de libertad por falta de elementos para procesar.

De esta forma, consideramos, que la relación de los artículos 42 y 43 de la Ley Federal del Trabajo debería ser de la siguiente manera:

"ARTICULO 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad, para el trabajador y el patrón.

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o una enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La detención, aprehensión, o aseguramiento del trabajador;

IV.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria o de auto de libertad por falta de elementos para procesar o bien cuando el trabajador alcance su libertad mediante fianza o caución y el proceso que se le siga, no le impida acudir a la fuente de trabajo. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;

V.- El arresto del trabajador;

VI.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto de la Constitución y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VII.- La designación de los trabajadores como representantes de los organismos estatales, juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VIII.- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador".

En cuanto al artículo 43, de la ley en cita se propone la modificación de la fracción II, que deberá decir:

"ARTICULO 43.- La suspensión surtirá sus efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión puede exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II.- Tratándose de las fracciones III, IV y V desde el momento en que el trabajador sea detenido, aprehendido o asegurado, o se encuentre a disposición de la autoridad administrativa o judicial, hasta el momento en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o bien cuando se le dicte auto de libertad por falta de elementos para procesar, u obtenga su libertad mediante fianza o caución o termine el arresto de que fue objeto;

III.- En los casos de las fracciones VI y VII desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y

IV.- En los casos de la fracción VIII desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses".

En consecuencia a las anteriores reformas que se proponen deberá modificarse por igual el artículo 45, debiendo quedar de la siguiente forma:

Artículo 45.-"El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I.- En los casos de las fracciones I, II, V y VIII del artículo 42 al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión; y

II.- En los casos de las fracciones III, IV, VI y VII del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión".

4.3. PROPOSICION DE REFORMAS AL CODIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL ESTADO DE MEXICO.

Como otra alternativa viable de solución al conflicto planteado y con el objeto de confirmar el carácter interdisciplinario del derecho laboral frente al derecho penal, consideramos que el Código de Procedimientos Penales debe sufrir una reforma substancial y de fondo en su capítulo relativo al sobreseimiento, concretamente en su artículo 272 fracción VII. Además, sería posible adicionar el artículo 150 en el sentido de que no solamente se comunicara la detención sin demora al superior jerárquico de un servidor público sino que ésta norma se hiciera extensiva al trabajador, o cuando menos se le expidiera a este la constancia de su aprehensión en el momento que éste lo solicitare, sin más trámite que la simple petición.

Ahora bien, si tomamos en cuenta que el sobreseimiento tiene el carácter de sentencia absolutoria con autoridad de cosa juzgada, al modificar la norma aplicada al caso, solucionaría en gran parte la conflictiva teórica planteada, y no solo en cuanto al área laboral sino que también ayudaría a cumplir los fines del derecho procesal penal, por lo que la reforma que se le propone al articulado de dicho código el cual deberá decir de la siguiente manera:

"ARTICULO 150.- Al ser aprehendido un servidor público se comunicara la detención al superior jerárquico respectivo. Tratándose de trabajadores la autoridad dará aviso a la fuente de trabajo respectiva cuando el trabajador así lo solicitare."

Por lo que respecta al capítulo relativo al sobreseimiento, se propone la reforma del artículo 272 en su fracción VII y a nuestro criterio deberá decir:

"ARTICULO 272.- El sobreseimiento procederá cuando:

I.- El Procurador General de Justicia Formule o confirme conclusiones inacusatorias o no formule las acusatorias dentro del término señalado en el artículo 257 de este código.

II.- El Ministerio Público se desista de la acción penal;

III.- Aparezca que la pretensión punitiva está extinguida;

IV.- No se ratifique la detención , se niegue la aprehensión o la comparecencia , por no encontrarse reunidos los requisitos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Ministerio Publico no promoviere eficientemente o no aportare pruebas al respecto, según sea el caso, en un término de noventa días naturales;

V.- Se dicte auto de libertad por falta de elementos para procesar o de no sujeción a proceso por no satisfacerse los requisitos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , sin que el Ministerio Publico promueva eficientemente o no aportare pruebas al efecto , según sea el caso , en un término de noventa días naturales

VI.- Esté plenamente comprobado que a favor del inculpado exista alguna causa de inexistencia del delito;

VII.- Cuando habiéndose decretado la libertad por desvanecimiento de datos , este agotada la averiguación

VII.- Se hubiere dictado sentencia ejecutoria por los mismos hechos respecto de la misma persona ; o

VIII.- Una nueva ley deje de considerar una conducta como delito.

En virtud de la reforma que se propone se evitaría la inseguridad jurídica que provoca la suspensión de los efectos de la relación individual del trabajo para el trabajador, y en todo caso para el patrón, pues el trabajador estará en posibilidad de regresar a la fuente de trabajo.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La relación individual de trabajo consiste en la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona , mediante el pago de un salario .

SEGUNDA.- El contrato de trabajo y la relación individual de trabajo , puede en un momento implicar dos figuras jurídicas diferentes , sin embargo, producen los mismos efectos.

TERCERA.- Los efectos de la relación individual de trabajo pueden afectarse y quedar suspendidos por un periodo de tiempo , dando lugar a la suspensión de la relación individual de trabajo .

CUARTA.- El artículo 42 de la Ley Federal de trabajo enuncia siete causas por las que puede suspenderse la Relación Individual de Trabajo , sin embargo ; dentro de la propia Legislación Laboral existen dos causas mas, derivadas del artículo 443, Fracciones IX y X , donde las partes pueden suspender la relación por mutuo consentimiento o como una medida disciplinaria.

QUINTA.- El efecto principal de la suspensión de la relación individual de trabajo es el de dejar sin efecto las obligaciones de pagar el salario por parte del patrón y de prestar el servicio por parte del trabajador , pudiendo surtir sus efectos en diversos momentos conforme a lo dispuesto por el artículo 43 de la Ley Federal de Trabajo , y una vez terminada la causa generadora de suspensión , según sea esta, el trabajador deberá regresar a su trabajo , lo que podrá hacer el día siguiente o dentro de los quince días siguientes , de conformidad con el artículo 45 de la propia Ley Laboral.

SEXTA.- El criterio de la Suprema Corte de justicia de la Nación respecto de la suspensión de la relación individual de trabajo se orienta en los siguientes términos generales ; la suspensión indefinida de un trabajador se equipara a un

despido, y solo implica que las partes dejen de cumplir con las obligaciones de carácter positivo; tratándose de la suspensión temporal por prisión preventiva del trabajador solo podrá presentarse a trabajar cuando recaiga sobre este sentencia absolutoria debidamente ejecutoriada.

SEPTIMA.- La relación individual de trabajo puede extinguirse por diversas causas ; por rescisión , ya sea por causa imputable al trabajador o al patrón , terminarse por mutuo consentimiento , extinguirse por la muerte del trabajador , por la incapacidad física o mental del trabajador ; por la terminación de la obra , y por las causas mencionadas en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo , como son la fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación , el agotamiento de la materia prima , y el concurso o quiebra de la fuente de trabajo.

OCTAVA.- El principio de estabilidad en el empleo tiene por objeto proporcionar al trabajador una fuente segura de ingresos y su permanencia y seguridad en el empleo que se traduce en un beneficio para el trabajador al percibir un salario , y en el animo de evitar una separación injustificada a capricho del patrón , garantizando el acceso al sistema de previsión social, siendo este principio uno de los máximos logros a que aspira el derecho laboral mexicano.

NOVENA.- El derecho del trabajo, tiene diversos puntos de contacto con el derecho penal . la ley Federal del Trabajo contiene diversas normas que sancionan penalmente conductas antisociales , sin embargo; al ser los tribunales laborales autoridades administrativas con facultades jurisdiccionales , tienen la necesidad de auxiliarse del derecho penal al acudir ante sus órganos jurisdiccionales , con el objetivo de hacer efectivas las penas y sanciones que impone la ley Federal del Trabajo a los infractores de las disposiciones especiales de contenido penal.

DECIMA .- En la suspensión de la relación individual de trabajo se encuentra presente el derecho penal , como lo es en el caso de la prisión preventiva del trabajador , seguida de

sentencia absolutoria , o bien el en arresto de donde se observa la estrecha relación existente entre ambas disciplinas jurídicas.

DECIMA PRIMERA.- La privación de la libertad del trabajador suspende la relación de trabajo y puede darse mediante prisión preventiva , arresto, detención, aprehensión y aseguramiento.

DECIMA SEGUNDA.- La prisión preventiva se encuentra prevista en el artículo 18 de la Constitución , el cual dispone que solo por delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva , de lo que se desprende que la prisión preventiva es una medida cautelar que tiene por objeto el aseguramiento de una persona durante el proceso penal, mediante la privación de la libertad del inculcado, hasta que no se resuelva la responsabilidad del mismo.

DECIMA TERCERA.- La prisión definitiva del trabajador termina con la suspensión de la relación individual del trabajador ante la imposibilidad de este para acudir a la fuente de trabajo .

DECIMA CUARTA .- El arresto es la privación de la libertad de corta duración , decretada por la autoridad judicial o administrativa , y encuentra su fundamento en el artículo 21 de la Constitución Federal.

DECIMA QUINTA.- La detención y la aprehensión son dos términos comúnmente utilizados como sinónimos dentro de nuestra Legislación y puede realizarse por autoridad administrativa como lo es el Ministerio Público en los casos de suma urgencia y tratándose de delitos que se persiguen de oficio , o por cualquier persona en caso de flagrante delito , o bien mediante orden o mandamiento judicial sujetándose a las formalidades contenidas en el artículo 16 de nuestra Carta Magna.

DECIMA SEXTA.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la detención o aprehensión, la persona debe quedar sujeta a la potestad de un juez y su detención material y jurídica no podrá exceder de tres días sin que se justifique con un auto de formal prisión.

DECIMA SEPTIMA.- El auto de libertad por falta de elementos para procesar es aquel que dicta el juzgador cuando dentro del término constitucional no se reúnen los requisitos para dictar auto de formal prisión o de sujeción a proceso, es decir si la autoridad no reúne los datos bastantes para su procesamiento, debe hacer cesar los efectos del procedimiento penal mediante resolución fundada y motivada.

DECIMA OCTAVA.- En el estado en que se encuentra nuestra legislación penal actual el auto de libertad por falta de elementos para procesar no tiene el carácter de absolutorio como en el caso del auto de sobreseimiento , lo que perjudica gravemente los derechos de los trabajadores que obtienen su libertad al dictárseles este tipo de auto pues no obstante que existe la incertidumbre sobre su responsabilidad penal, la ley exige una sentencia absolutoria debidamente ejecutoriada para hacer cesar los efectos de la suspensión.

DECIMA NOVENA .- Resulta incongruente la redacción de la fracción III del artículo 42, y de la fracción II del artículo 43, de la Ley Federal del Trabajo , en relación con el principio de estabilidad en el empleo , por lo que cuando ocurre auto de libertad por falta de elementos para procesar el trabajador solo podrá ser admitido a laborar por "piedad laboral", de lo que se desprende que resulta injusto que en la mayoría de los casos se obligue a tomar decisiones políticas cuando la justificación de este tipo de suspensión lo es el impedimento que tiene el trabajador para presentarse a trabajar ante la imposibilidad física de hacerlo.

VIGESIMA.- La Ley Federal del Trabajo contempla como causa de suspensión de la relación individual de trabajo , la detención , aprehensión o aseguramiento y únicamente se refiere al tiempo en que esta causa surtirá sus efectos ,

mencionando que esta empezara a surtir sus efectos desde que el trabajador acredita estar detenido a disposición de autoridad judicial o administrativa . De lo que se desprende que técnicamente no existe causa de suspensión que haga surtir tales efectos , por lo que debe adicionarse el artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo, incluyéndose como causa de suspensión la detención , aprehensión aseguramiento con el animo de evitar incongruencias, faltas injustificadas y situaciones injustas para el trabajador.

VIGESIMA PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo debe ser reformada en sus artículos 42 y 43, no solamente incluyendo como causa de suspensión la mencionada en la conclusión anterior , sino incluyendo también el auto de libertad por falta de elementos para procesar y la libertad bajo fianza o caución como otros medios para hacer cesar los efectos de la suspensión de la relación individual de trabajo.

VIGESIMA SEGUNDA .- El Código de Procedimientos Penales para el Estado de México, debe ser reformado para ser más acorde y mas justo su contenido normativo , y en relación con la suspensión de la relación individual de trabajo se propone la reforma de las normas contenidas en sus artículos 150, y 272 las cuales deberán estar orientadas en el siguiente sentido: Respecto al artículo 150, debe establecerse para la autoridad la obligación de dar aviso a la fuente de trabajo de la detención del trabajador cuando este así lo solicitare; y en relación al artículo 272, deberá proceder el sobreseimiento cuando se hubiese dictado auto de libertad por falta de elementos para procesar y no se aporten pruebas que acrediten el hecho delictuoso.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL
LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.
CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.
MEXICO D. F.
1978.
- 2.- BRISEÑO RUIZ, ALBERTO
DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO.
COLECCIÓN DE TEXTOS JURIDICOS UNIVERSITARIOS.
EDITORIAL HARLA. MEXICO D. F.
1985.
- 3.- CABAZOS FLORES, BALTAZAR
LECCIONES DE DERECHO LABORAL.
SEGUNDA EDICION.
EDITORIAL TRILLAS.
MEXICO D. F.
1990.
- 4.- CASTORENA J. JESUS.
MANUAL DE DERECHO OBRERO.
CINCO DE MAYO NUMERO 32, DESPACHO 214.
MEXICO D. F.
1984.
- 5.- CREUS, CARLOS.
DERECHO PENAL PARTE GENERAL.
SEGUNDA EDICION.
EDITORIAL ASTREA.
BUENOS AIRES , ARGENTINA.
1988.
- 6.- DE LA CUEVA, MARIO.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA .
MEXICO D. F.
1990.

7.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.
TERCERA EDICION.

EDITORIAL PORRUA S. A. DE C. V.

PUBLICADO POR EL INSTITUTO NACIONAL DE
INVESTIGACIONES JURIDICAS EN COORDINACION CON
LA U. N. A. M.

MEXICO D. F.

1989.

8.- DE LA CUEVA, MARIO.

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

TOMO II.

EDITORIAL PORRUA.

MEXICO D. F.

1995.

9.- DIAZ DE LEON , MARCO ANTONIO.

DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL PENAL.

EDITORIAL PORRUA S. A. DE C. V.

MEXICO D. F.

1989.

10.- GARCIA RAMIREZ, SERGIO.

ADATO DE IBARRA, VICTORIA.

PRONTUARIO DEL DERECHO PROCESAL PENAL
MEXICANO.

QUINTA EDICION.

EDITORIAL PORRUA S.A. DE C. V.

MEXICO D. F.

1988.

11.- INFORME DE LABORES DE LA CUARTA SALA DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

PUBLICADO POR LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE.

1993.

12.- ITALO MORALES, HUGO.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

EDITORIAL TRILLAS, MEXICO D. F. 1987.

13.- JIMENEZ DE ASUA, LUIS.

EL CRIMINALISTA.

TOMO I.

EDITORIAL VICTOR P. DE ZAVALIA.

BUENOS AIRES, ARGENTINA.

1970.

14.- J. KAYE, DIONICIO.

RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO.

EDITORIAL THEMIS.

MEXICO D. F.

1990.

15.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.

SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LA
RELACION DE TRABAJO .

EDITORIAL PAC. S. A. DE C. V.

NOVENA EDICION .

MEXICO D. F.

1991.

16.- VILLALOBOS, IGNACIO.

DERECHO PENAL MEXICANO.

PARTE GENERAL.

QUINTA EDICION.

EDITORIAL PORRUA S. A. DE C. V.

MEXICO D. F.

1990.

17.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.

SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LA
RELACION DE TRABAJO.

EDITORIAL PAC S. A. DE C. V.

TERCERA EDICION .

MEXICO D. F.

1985.

LEGISLACION

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
COMENTADA.
EDITORIAL TRILLAS.
MEXICO D. F.

1999.

2.- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION , APENDICE 1917-1975.

QUINTA PARTE, CUARTA SALA.

EDICIONES MAYO.

EDITORIAL FRANCISCO BARRUTIETA.

MEXICO D. F.

1988.

3.- COMPILACION DE PRECEDENTES DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION , APENDICE 1969-1986.

EDICIONES MAYO.

EDITORIAL FRANCISCO BARRUTIETA.

MEXICO D. F.

1987.

4.- LEGISLACION PENAL PROCESAL PARA EL ESTADO DE MEXICO.

EDITORIAL SISTA S. A. DE C. V.

MEXICO D. F.

1998.

5.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL ESTADO DE MEXICO .

COLECCIÓN PORRUA .

DECIMA PRIMERA EDICION.

MEXICO D. F.

1998.

6.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.

EDITORIAL ALCO. QUINTA EDICION. MEXICO D. F. 1998.